

**POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY V PRAZE**

**FAKULTA BEZPEČNOSTNĚ PRÁVNÍ**

Katedra kriminologie

**Rizikové faktory při poskytování  
penitenciární péče ve vztahu  
k zaměstnancům věznic**

*Diplomová práce*

**The risk factors of imprisonment concerning to prison staff**

**Diploma thesis**

VEDOUCÍ PRÁCE  
**Mgr. Ondřej Kolář**

AUTOR PRÁCE  
**Bc. Vladimír ZOUFALÝ**

PRAHA  
2022

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně a s použitím uvedené literatury a pramenů.

V Karlových Varech, dne 7. 8. 2022

.....  
Vladimír ZOUFALÝ

## **ANOTACE**

Tato práce je zaměřena na rizika plynoucí z poskytování penitenciární péče ve vztahu k zaměstnancům věznic. Jedná se tedy o rizika vyplývající ze zaměstnání ve Vězeňské službě ČR. Hlavním cílem práce je určit tato rizika, následně dotazníkovým šetřením zjistit, jak tato rizika vnímají sami zaměstnanci a na základě výsledků dotazníkového šetření navrhnout postupy ke snížení vlivu zjištěných rizik na zaměstnance věznic. První část práce se zabývá legislativou a z této vyplývajícími obecnými povinnostmi zaměstnanců. Dále je zaměřena na popis a statistické zhodnocení obecně vnímaných rizikových aspektů ve vězeňství. V této části bylo nejvíce čerpáno z údajů oficiálně udávaných vězeňskou službou. Druhá část práce je věnována pohledu praktickému. Za použití dotazníku vlastní konstrukce je zkoumán názor na aktuální problémy českého vězeňství a vnímání rizikových faktorů ze strany samotných zaměstnanců. Zároveň díky získaným výsledkům dotazníkového šetření dochází k verifikaci či falsifikaci stanovených hypotéz. V závěru práce dochází ke shrnutí výsledků, zhodnocení přínosu práce a návrhům ke zlepšení stávajícího stavu.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Vězeňská služba České republiky \* vězněná osoba \* zaměstnanec věznice \* příslušník  
\* mobilní telefon \* návykové látky \* násilí \* psychika

## **ANNOTATION**

This diploma thesis is focused on the risk factors at providing penitentiary care in relation to prison staff. It means the risk factors resulting from the employment in prison service in the Czech Republic. The main target of the thesis is to identify this risks, find out about the questionnaire how this risks are perceived by employees and make a suggestion of process to eliminate the risks. The first part of the thesis describes the legislation and employees duty. It is focused on the description and statistical evaluation of the risks factors in the prison service. It goes from the main data published by prison service. The second part describes the practical view. Opinion on current problems of Czech prison service and perception of risk factors from the view of the prison employees are examined using a questionnaire. Thanks to the

results obtained by questionnaire the intended hypothesis are confirmed or disproved. The end part describes the summary of gained results, evaluates the positives of the thesis and suggests how to improve the current situation.

## **KEYWORDS**

Prison service of the Czech Republic \* prisoner \* prison employee \* correctional officer  
\* mobile phone \* addictive substances \* violence \* psyche

## Obsah

Obsah.....	6
1 Úvod.....	8
2 Teoretická část – legislativa .....	10
2.1 Legislativa upravující výkon trestu odnětí svobody, výkon vazby a výkon zabezpečovací detence.....	10
2.1.1 Listina základních práv a svobod; Ústava České republiky.....	11
2.1.2 Normy vztahující se k zabezpečení výkonu trestu odnětí svobody .....	12
2.1.3 Normy upravující výkon vazby .....	13
2.1.4 Normy upravující výkon zabezpečovací detence .....	13
2.1.5 Podzákoné normy .....	14
2.2 Legislativa upravující práva a povinnosti zaměstnanců věznic .....	14
2.3 Vězeňská služba České republiky .....	16
2.4 Zaměstnanci věznic .....	18
2.5 Podmínky a formy přijetí zaměstnanců.....	22
2.6 Aktuální problémy českého vězeňství ve vztahu k zaměstnancům .....	25
2.7 Rizikové faktory zjištěné z praktické činnosti při výkonu služby .....	32
2.7.1 Shrnutí nejzávažnějších rizikových faktorů .....	33
3 Praktická část.....	39
3.1 Použité metody .....	39
3.2 Vybraná metoda výzkumu – dotazníkové šetření.....	40
3.3 Hypotézy.....	41
3.4 Rozbor dotazníkového šetření .....	41
3.5 Výsledky šetření – verifikace či falsifikace stanovených hypotéz .....	45
3.5.1 Hypotéza první .....	45
3.5.2 Hypotéza druhá .....	46

3.5.3 Hypotéza třetí .....	48
4 Závěr.....	49

# 1 Úvod

Vězeňská služba České republiky je vojensky organizovaný ozbrojený sbor, má nezastupitelné postavení ve společnosti a v jejím čele stojí generální ředitel. Činnost a organizace vězeňské služby je řízena prostřednictvím Generálního ředitelství Vězeňské služby se sídlem v Praze, které je podřízeno ministerstvu spravedlnosti. V tomto ozbrojeném sboru jsem zaměstnán více než dvacet let, za toto období prošla vězeňská služba výraznými proměnami a stále více se snaží přiblížit vězeňství západních zemí.

V České republice je vztah veřejnosti k vězeňské službě spíše negativní, za což z velké části mohou předsudky, kterými veřejnost trpí a jež jsou v ní zakořeněny od dob komunismu, ačkoliv vězeňské prostředí, systémy práce s vězněnými osobami i samotní zaměstnanci od těchto ponurých dob prošli výraznou proměnou a humanizací. Je mnoho neziskových i státních organizací zabývajících se podmínkami ve věznicích ve vztahu k vězněným osobám a k dodržování všech jejich práv a lidské důstojnosti, není však žádná organizace, která by se stejným způsobem zabývala podmínkami a riziky, které ve svém důsledku negativně ovlivňují zaměstnance vězeňské služby.

Toto důležité a úctyhodné povolání v současné době vykonává přes 11 tisíc lidí, z nichž převážná většina je v přímém a každodenním styku s vězněnými osobami. Na rizika, která jsou spojena s výkonem povolání u této většiny příslušníků a občanských zaměstnanců vězeňské služby, bude zaměřena tato diplomová práce.

Cílem diplomové práce bude objektivně popsat složitost a náročnost uvedených povolání, přesně pojmenovat problémy a rizika z těchto povolání plynoucích a navrhnout účinná řešení, či eliminaci zjištěných rizikových faktorů.

Teoretická část je zaměřena na legislativní úpravu výkonu trestu, výkonu vazby a výkonu zabezpečovací detence. Dále bude zevrubně popsána legislativní úprava vztahující se k civilním zaměstnancům i příslušníkům vězeňské služby. Další kapitoly budou věnovány systemizaci vězeňské služby a samotným zaměstnancům, budou v nich vysvětlena specifika výběru zaměstnanců, pracovní pozice a aktuální problémy českého vězeňství.

Praktická část je zaměřena na konkrétní problémy, tak jak je vnímají samotní zaměstnanci. Stěžejním pro tuto část je šetření pomocí polostrukturovaného dotazníku vlastní konstrukce, jehož výsledek povede k verifikaci či falzifikaci stanovených



hypotéz. Výsledky dotazníkového šetření budou shromážděny do tabulek a okomentovány.

Účelem a smyslem této práce je zejména přesně pojmenovat problémy a rizika plynoucí ze zaměstnání u vězeňské služby, tak jak jsou vnímány zaměstnanci, zjistit, zda a jakým způsobem se zaměstnanci s těmito riziky vyrovnávají, případně navrhnout cesty, jak tato rizika eliminovat, či jakým způsobem se s nimi následně vyrovnávat.

## 2 Teoretická část – legislativa

Vězeňská služba České republiky má ve společnosti nezastupitelnou funkci, je zřízena na základě právních předpisů a řídí se platnými zákony a podzákonnými interními normami. Předpisů, kterými se vězněné osoby, ale i zaměstnanci musí řídit, je velmi mnoho. Nejedná se jen o předpisy přímo se vztahující k vězeňské službě a jejím zaměstnancům, jedná se o základní zákony, jako ústava a listina základních práv a svobod, trestní zákoník, trestní řád a mnoho dalších. Pro základní představu považuji za nutné zde zmínit alespoň ty nejzákladnější.

### 2.1 Legislativa upravující výkon trestu odnětí svobody, výkon vazby a výkon zabezpečovací detence

Účelem českého trestního zákonodárství je chránit zájmy společnosti, ústavní zařízení České republiky, práva a oprávněné zájmy fyzických a právnických osob. K tomu slouží Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník (dále jen „Trestní zákoník“).

*„Trest je pojmově vymezen jako opatření státního donucení, ukládané jménem státu k tomu povolanými soudy v trestním řízení, jímž se působí určitá újma za spáchaný trestný čin jeho pachateli a které vyslovuje společenské odsouzení trestného činu a jeho pachatele.“<sup>1</sup>*

Jinými slovy v obecné rovině by měl trest být motivujícím faktorem pro občany státu k dodržování právních norem a také nástrojem, který má v případě porušení zákonů způsobit újmu pachateli trestného činu zásahem do jeho občanských práv. Jedná se o „zákonem stanovený právní následek za určité protiprávní jednání.“<sup>2</sup> V ideálním případě pak pohrůžka trestu působí jako prevence pro případné pachatele trestné činnosti, které svou existencí odrazuje od páčání protiprávního jednání. Funguje tedy jako generální prevence před páčáním trestné činnosti pro celou společnost, kdy dává jasně najevo, že protiprávní jednání není státem tolerováno.

---

<sup>1</sup> NOVOTNÝ, Oto a kol. *Trestní právo hmotné. I. obecná část*. Praha: Codex, 1997. ISBN 978-80-85963-24-8, str. 197

<sup>2</sup> JELÍNEK, Jiří a kol. *Trestní právo hmotné*. 1. vydání. Praha: Leges, 2009. ISBN 978-80-87212-24-0, str. 346

### 2.1.1 Listina základních práv a svobod; Ústava České republiky

Základními normami pro život v České republice, které musí být dodržovány i při zabezpečování výkonu vazby, výkonu trestu odnětí svobody a výkonu zabezpečovací detence jsou tyto dva zákony:

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

#### **Ústava České republiky** (dále jen „Ústava“)

Ústava je základní zákon České republiky. Tvoří ji preambule a 8 hlav.

Není pochyb, že všechny části Ústavy jsou důležité, avšak co se výkonu trestu odnětí svobody týče, Ústava jej přímo nezmiňuje. Ústava však zaručuje, že všechna základní práva a svobody jsou bez výjimky pod ochranou moci soudní, která je zakotvena v hlavě čtvrté. Všechny články v hlavě čtvrté se týkají soudů a soudců, pro něž je trest jedním z prostředků k zachování práva a spravedlnosti.

#### **Listina základních práv a svobod** (dále jen „Listina“)

Listina základních práv a svobod je součástí ústavního pořádku České republiky. V Listině popsaná práva a svobody v zásadě vyjadřují vztah mezi státem a občanem. *„Pro všechna základní práva a svobody platí, že jsou nezadatelná, nezcizitelná, nepromlčitelná a nezrušitelná a že jsou pod ochranou soudní moci.“*<sup>3</sup> Obsahově listina vychází ze svrchovanosti práva a možnosti státu zasáhnout do práv a svobod občana jen na základě a v mezích zákona. *„Listina je pramenem ústavního práva a je srovnatelná z hlediska právní síly s ústavními zákony, ačkoliv není jako ústavní zákon v současnosti formálně označena.“*<sup>4</sup>

Listinu základních práv a svobod můžeme rozdělit do preambule, 6 hlav a 44 článků. Všechna základní lidská práva a svobody zaručuje Listina také osobám ve výkonu trestu odnětí svobody. Nutná omezení jejich práv vyplývající již ze samotné podstaty trestu odnětí svobody jsou možná jen v mezích zákona. Jedním z nejzásadnějších omezení práv a svobod osob ve výkonu trestu je omezení svobody pohybu a pobytu. Za žádných okolností nikdo nesmí podrobovat osoby ve výkonu trestu nelidskému

---

<sup>3</sup> SLÁDEČEK, Vladimír, Vladimír MIKULE a Jindřiška SYLLOVÁ. *Ústava České republiky Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-869-9, str. 39

<sup>4</sup> KLÍMA, Karel et al. *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2005. ISBN 80-86898-44-X, str. 55

zacházení a snižovat jejich osobní důstojnost. Tím, že se Česká republika připojila k názoru většiny civilizovaného světa a kodifikovala do Listiny, že trest smrti je nepřípustný, zřejmě položila základ k zavedení trestu odnětí svobody na doživotí.

### **2.1.2 Normy vztahující se k zabezpečení výkonu trestu odnětí svobody**

Výkon trestu odnětí svobody je v České republice kodifikován ve dvou základních předpisech:

- Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody
- Vyhláška č. 345/1999 Sb., řád výkonu trestu odnětí svobody

**Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody** (dále jen „Zákon o VTOS“) stanovuje podmínky, za jakých se vykonává soudem uložený trest. Jasně stanovuje práva a povinnosti státu uplatňované prostřednictvím vězeňské služby, i osob vykonávajících trest odnětí svobody.

Zákon o VTOS je rozdělen do 5 částí, přičemž část druhá a třetí pojednává o změnách již dříve vydaných zákonů (Zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství a Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážci České republiky). Část čtvrtá obsahovala pouze jeden paragraf, který byl zrušen a část pátá stanovuje účinnost tohoto zákona. Stěžejní částí tohoto zákona je část první, která sestává z 6 hlav pojednávajících o výkonu trestu odnětí svobody.

Hlava I. vysvětluje základní pojmy týkající se výkonu trestu. Zákon v této části stanovuje orgán zajišťující výkon trestu svobody, jímž je Vězeňská služba České republiky (dále jen „Vězeňská služba“). Paragraf 8 definuje typologii věznic, které se podle zajištění vnějšího střežení a vnitřní bezpečnosti dělí do 2 základních typů:

- věznice s ostrahou
- věznice se zvýšenou ostrahou

Následujících 5 hlav stanovuje práva a povinnosti odsouzených, jejich zaměstnávání a vzdělávání, dále zacházení s odsouzenými, odlišnosti výkonu trestu některých skupin odsouzených jako jsou mladiství, ženy či odsouzení s duševními poruchami. Dále propouštění odsouzených na svobodu a na závěr společná, přechodná a závěrečná ustanovení.

Podrobnější a specifictější úprava výkonu trestu je zakotvena ve **Vyhláše č. 345/1999 Sb., řád výkonu trestu odnětí svobody** (dále jen „Řád“). Řád podrobněji upravuje práva a povinnosti odsouzených a zaměstnanců Vězeňské služby. Účelem řádu je upravit podmínky výkonu trestu odnětí svobody, zejména stanovit práva a povinnosti osob ve výkonu trestu odnětí svobody, postavení příslušníků a občanských pracovníků Vězeňské služby a dalších osob při zajišťování výkonu trestu odnětí svobody a upravit dozor nad tímto výkonem.

### **2.1.3 Normy upravující výkon vazby**

Výkon vazby je v České republice kodifikován ve dvou základních předpisech:

- Zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby
- Vyhláška č. 109/1994 Sb., řád výkonu vazby

**Zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby** (dále jen „Zákon o VV“) upravuje podmínky výkonu vazby a stanovuje práva a povinnosti osob vazebně stíhaných a postavení příslušníků a zaměstnanců Vězeňské služby vůči těmto osobám.

Zákon o VV je rozdělen do 9 hlav pojednávajících o výkonu vazby, které se podrobně zabývají právy a povinnostmi vězňených osob, vyřizováním kázeňských přestupků obviněných, výkonem vazby mladistvých, cizinců a v neposlední řadě také výkonem vazby žen s dětmi.

Výše zmíněná **Vyhláška č. 109/1994 Sb., řád výkonu vazby** analogicky k zákonné úpravě výkonu trestu odnětí svobody podrobněji upravuje rozsáhlou, specifickou problematiku výkonu vazby.

### **2.1.4 Normy upravující výkon zabezpečovací detence**

Základní normou pro výkon zabezpečovací detence je **Zákon č. 129/2008 o výkonu zabezpečovací detence a o změně některých souvisejících zákonů**, který je rozdělen do dvanácti částí. Stěžejní je část první, která je rozdělena do 8 hlav, jež upravují zajištění výkonu zabezpečovací detence, práva a povinnosti chovanců, zacházení s chovanci, odměny a tresty a v neposlední řadě také opatření k zajištění bezpečnosti.

### 2.1.5 Podzákoné normy

Další normy, kterými se řídí chod věznic vazebních věznic a ústavů pro zabezpečení detence, si každá organizační jednotka vytváří sama. Ředitel organizační jednotky může vydat nařízení, která upravují specifické situace a požadavky konkrétní organizační jednotky. Tato nařízení mohou být běžného každodenního charakteru jako například Nařízení k provedení práce, nebo charakteru mimořádného či specifického, konkrétně se může jednat o Nařízení k provádění častějších kontrol u odsouzených, u kterých může hrozit nebezpečí sebepoškození, útěku, popřípadě Nařízení k mimořádným prohlídkám.

Vnitřní předpis, který upravuje chod věznice, je Vnitřní řád věznice (dále jen „VŘV“). Zde jsou specifikovány požadavky například na ústroj odsouzených, upřesnění míst ke kouření, užívání telefonu, nákupy, příjem peněz a v neposlední řadě i nárok na lékařskou péči.

Každodenní běžnou činnost odsouzených upravuje konkretizovaný Časový rozvrh dne (dále jen „ČRD“). Upravuje zejména časový sled dne, budíček, večerku, nástupy do zaměstnání, osobní volno atd.

Vnitřní řád věznice i časový rozvrh dne si každá věznice navrhuje dle svých potřeb samostatně, ovšem oba předpisy schvaluje generální ředitelství Vězeňské služby.

## 2.2 Legislativa upravující práva a povinnosti zaměstnanců věznic

Vyjma výše uvedené legislativy, která upravuje mimo jiné také vztah vězňených osob a chovanců vůči příslušníkům či zaměstnancům, je také zákonnými normami upraven zejména pracovně právní vztah civilních zaměstnanců a příslušníků vězeňské služby.

- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské a justiční strážce České republiky

**Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů** upravuje práva zejména otázky týkající se povinností příslušníků policie, vězeňské služby, celní správy, hasičského záchranného sboru, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace. Jmenovaným složkám ve své podstatě nahrazuje zákoník práce.

**Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky** určuje práva a povinnosti příslušníků, kterých se přímo výkon služby týká, zejména práva a okolnosti, kdy je příslušník oprávněn použít zbraň, donucovací prostředek, zabránit věci, požadování vysvětlení a další.

Mimo zákonné normy je Česká republika vázána dodržovat Evropská vězeňská pravidla, jež jsou pravidelně aktualizována, a která jako doporučení vydal výbor ministrů Rady Evropy.<sup>5</sup> Tato pravidla mimo jiné obsahují 9 základních principů, která je nutné v moderním vězeňství dodržovat.

Na činnost příslušníků Vězeňské služby mají vliv další normy, respektive nařízení, která zejména vydává Generální ředitelství Vězeňské služby. Tato nařízení upravují problémy, na něž je v zákoně pamatováno jen okrajově nebo vůbec. Úzce vymezují povinnosti vyplývající z každodenního výkonu služby. Lze jimi rychle reagovat na aktuální dění ve společnosti nebo při mimořádných situacích. Pro konkrétní představu uvádím několik nařízení generálního ředitele (dále jen „NGŘ“).

- NGŘ č. 5/2016 Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky o zaměstnancích a příslušnících Vězeňské služby České republiky zabezpečujících výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a výkon zabezpečovací detence
- NGŘ č. 2/2019 o předcházení a včasném odhalování násilí mezi vězni; NGŘ č.33/2019 o Vězeňské a justiční stráží a další

Generální ředitelství Vězeňské služby dále vydává metodické listy, které upravují důležité konkrétní činnosti. Dále jsou podzákonnými závaznými normami také rozkazy, nařízení a pokyny ředitele věznice (organizační jednotky).

Každý zaměstnanec je zároveň povinen dodržovat Kodex profesní etiky zaměstnance a příslušníka Vězeňské služby České republiky<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> viz Vězeňská služba České republiky: Evropská vězeňská pravidla [online]. Dostupné z [http://www.vscr.cz/client\\_data/1/user\\_files/19/file/PDF/Publikace/Evropsk%C3%A1%20v%C4%9Bze%C5%88sk%C3%A1%20pravidla.pdf](http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/PDF/Publikace/Evropsk%C3%A1%20v%C4%9Bze%C5%88sk%C3%A1%20pravidla.pdf) 11.2.2016

<sup>6</sup> Příloha č. 1 - Kodex profesní etiky zaměstnance a příslušníka Vězeňské služby České republiky

## 2.3 Vězeňská služba České republiky

Vězeňská služba České republiky (dále jen vězeňská služba) „je ozbrojeným bezpečnostním sborem, správním úřadem a účetní jednotkou, poskytovatelem zdravotních služeb“<sup>7</sup> zřízeným ze zákona č. 555/1992 Sb. O Vězeňské službě a justiční stráží České republiky. Vězeňská služba je řízena generálním ředitelem, kterého jmenuje a odvolává ministr spravedlnosti. Generální ředitel odpovídá ministrovi spravedlnosti za činnost Vězeňské služby. Vězeňská služba působí zpravidla na území České republiky, nestanoví-li zvláštní právní předpis nebo vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je Česká republika vázána, jinak. Zajišťuje výkon trestu odnětí svobody, výkon vazby, výkon zabezpečovací detence a v rozsahu stanoveném uvedeným zákonem ochranu bezpečnosti a pořádku při správě soudů, výkonu soudnictví, činnosti státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti.

Organizační struktura Vězeňské služby je následující:

- Generální ředitelství Vězeňské služby („generální ředitelství“)
- Vazební věznice
- Věznice
- Ústavy pro výkon zabezpečovací detence
- Střední odborné učiliště
- Akademie Vězeňské služby

Tabulka organizační struktury VS ČR je přílohou č. 2.

Vězeňská služba prostřednictvím generálního ředitelství spravuje a řídí 10 vazebních věznic a 25 věznic.

### **Vazební věznice, věznice a ústavy pro výkon zabezpečovací detence**

Vazební věznice zabezpečují, aby vazba, jako institut trestního řízení, kterým se zajišťuje osoba obviněného pro účely trestního řízení, byla vykonávána v souladu

---

<sup>7</sup> Generální ředitelství základní informace [B.m.]: Vězeňská služba České republiky. [cit. 13.2.2022]. dostupné z : <https://www.vscr.cz/sekce/zakladni-udaje>



s právními předpisy (Zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby, ve znění pozdějších předpisů, Vyhláška č. 109/1994 Sb., kterou se vydává řád výkonu vazby, ve znění pozdějších předpisů apod.). Výkon vazby je vykonáván jak v klasickém celovém, tak ve zmírněném režimu. Ve zmírněném režimu se osoby ve výkonu vazby (obvinění) mohou v určeném čase volně pohybovat a stýkat se s ostatními obviněnými umístěnými v tomto oddělení. Ve Vězeňské službě je zřízeno 10 vazebních věznic.

Věznice zabezpečují, aby trest odnětí svobody plnil svůj účel a byl vykonáván v souladu s právními předpisy (Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, Vyhláška č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů). Ve Vězeňské službě je zřízeno 25 věznic.

Tyto věznice se členění podle způsobu vnějšího střežení, zajištění bezpečnosti a režimu výkonu trestu do dvou typů, a to na věznice:

- s ostrahou
- se zvýšenou ostrahou

Věznice s ostrahou se podle stupně zabezpečení člení na oddělení:

- s nízkým stupněm zabezpečení
- se středním stupněm zabezpečení
- s vysokým stupněm zabezpečení

Vedle základních typů věznic se zřizují zvláštní věznice pro mladistvé a pro ženy. V rámci jedné věznice mohou být zřízena oddělení různých základních typů.

Ústavy pro výkon zabezpečovací detence jsou zřízeny při Vazební věznici Brno a Věznici Opava, zajišťují, aby v souladu s právními předpisy (zákon č. 129/2008 Sb., o výkonu zabezpečovací detence a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů) probíhalo terapeutické a výchovné působení na osoby ve výkonu zabezpečovací detence (chovance). Zabezpečovací detence se vykonává v ústavech se zvláštní ostrahou a s léčebnými, psychologickými, vzdělávacími, pedagogickými, rehabilitačními a činnostními programy.

Mezi základní úkoly vězeňské služby zejména patří:

Střežení a správa ústavů pro výkon zabezpečovací detence, vazebních věznic a věznic, zároveň odpovídá za dodržování zákonem stanovených podmínek pro výkon trestu odnětí svobody a výkon vazby. Dále střežení a eskortování osob umístěných k výkonu vazby, či výkonu trestu odnětí svobody.

Svou činností zároveň působí na osoby ve výkonu trestu odnětí svobody v úmyslu vytvořit předpoklady pro jejich řádný způsob života po propuštění a znovuzařazení se do společnosti.

Jak bylo již zmíněno výše vězeňská služba také zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství a ministerstva a v jiných místech jejich činnosti a zajišťuje pořádek a bezpečnost při výkonu pravomoci soudů a státních zastupitelstev. Vede evidenci osob umístěných ve výkonu zabezpečovací detence, ve výkonu trestu odnětí svobody a ve výkonu vazby. V neposlední řadě provozuje hospodářskou činnost za účelem zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody nebo osob ve výkonu vazby. Zároveň je ze zákona povinna poskytovat zdravotní péči osobám ve výkonu vazby, osobám ve výkonu zabezpečovací detence a osobám ve výkonu trestu odnětí svobody a pokud je to možné také příslušníkům a zaměstnancům Vězeňské služby. Mimo tyto hlavní úkoly plní další úkoly vyplývající pro ni ze zákona o Vězeňské službě a podle dalších zvláštních právních předpisů.

## **2.4 Zaměstnanci věznic**

Zaměstnanci věznic sestávají z příslušníků, kteří jsou vůči Vězeňské službě, resp. státu ve služebním poměru podle Zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, a civilních zaměstnanců, kteří jsou vůči vězeňské službě v pracovněprávním vztahu podle Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dále lze zaměstnance rozdělit dle pohlaví na ženy a muže. Složení zaměstnanců je dle statistické ročenky vězeňské služby z roku 2020 následující: *„Z celkového počtu zaměstnanců tvoří v roce 2020 příslušníci 61,8 % a občanští zaměstnanci pak 38,2 %. V kategorii procentního zastoupení mužů a žen došlo ke změně ve srovnání s rokem 2019 ve prospěch mužů (celkem 72,4 % muži, ženy 27,6 %). U zaměstnanců ve služebním poměru činí zastoupení mužů 86,03 % a žen 13,97 %. U zaměstnanců činí*

podíl mužů 50,43 % a žen 49,57 %.<sup>8</sup> Celkové číselné vyjádření počtu zaměstnanců, dle výše uvedené ročenky, v roce 2020 bylo u příslušníků 6016 mužů; 977 žen a u civilních zaměstnanců 2181 mužů a 2144 žen. Celkem tedy vězeňská služba ke konci roku 2020 zaměstnávala 11318 lidí.

### **Rozdělení zaměstnanců věznic VS ČR dle pracovního zařazení**

Základní rozdělení zaměstnanců podle pracovního zařazení je tedy zřejmé, příslušníci a civilní zaměstnanci.

Příslušníci zajišťují zejména běžný chod věznice, řízení věznice, kázeň a ostrahu. Civilní (nebo občanskí) zaměstnanci zajišťují odborné zacházení s vězněnými osobami a logistický provoz věznice.

V obecné rovině se dá říct, že se činnost civilních zaměstnanců a příslušníků prolíná a vzájemně doplňuje.

#### Organizační struktura věznice

Vedení věznice – ředitel věznice; 1. zástupce ředitele; 2. zástupce ředitele, zde jsou první dva uvedení ve služebním poměru, kdy 1. zástupce ředitele odpovídá za činnost níže uvedených oddělení, která jsou řízena vedoucími oddělení, jež jsou ve služebním poměru.

Oddělení prevence a stížností; oddělení výkonu vazby a trestu (popřípadě jen výkonu vazby, či jen výkonu trestu); oddělení vězeňské stráže.

Specifické z tohoto pohledu je oddělení výkonu vazby a výkonu trestu, které je řízené vedoucím oddělení ve služebním poměru, ale jeho podřízení jsou jak příslušníci, tak civilní zaměstnanci.

2. zástupce ředitele je občanským zaměstnancem, který odpovídá za činnost níže uvedených oddělení, kde jsou zaměstnání pouze civilní zaměstnanci.

Oddělení personální, oddělení logistiky, zdravotní oddělení, oddělení informatiky, oddělení správní, ekonomické oddělení, oddělení zaměstnávání vězněných osob.

---

<sup>8</sup> Generální ředitelství základní informace [B.m.]: Vězeňská služba České republiky. [cit. 13.2.2022]. dostupné z: <https://www.vscr.cz/media/organizacni-jednotky/generalni-reditelstvi/odbor-spravni/statistiky/rocenky/statisticka-rocenka-2020.pdf>

Ve výše uvedených odděleních jsou zaměstnání pouze civilní zaměstnanci, kteří nejsou v pravidelném styku s odsouzenými, proto nebudou do praktické části a výzkumu zahrnuti.

### **Zaměstnanci ve služebním poměru (příslušníci)**

Jelikož je vězeňská služba a tím i každá organizační jednotka (věznice či vazební věznice) vojensky organizovaným sborem, jsou její vrcholní představitelé ve služebním poměru. Jedná se o nejvyšší vedení centralizované na generálním ředitelství VS ČR a samozřejmě také vrcholní představitelé každé organizační jednotky (ředitel věznice a jeho první zástupce). Tito jsou zpravidla v plukovníckých, popř. podplukovníckých hodnostech. V posledních několika letech se stává téměř pravidlem, že generální ředitel tohoto ozbrojeného sboru je povyšován do hodnosti generálské.

Oddělení, které zaměstnává pouze příslušníky a žádné civilní zaměstnance je oddělení vězeňské stráže. Stěžejní činností tohoto oddělení je zabezpečení vnitřní a vnější ostrahy objektů věznice, předvádění a převádění vězňených osob a eskort vězňených osob dle vnitřních předpisů<sup>9</sup>. Z povahy těchto činností vyplývá, že služba probíhá se zbraní, zejména z tohoto důvodu je žádoucí, aby všichni zaměstnanci tohoto oddělení byli ve služebním poměru. Pod oddělení vězeňské stráže jsou zařazeni také řidiči a psovodi.

Oddělení výkonu vazby a trestu, jehož obsazení se dá rozdělit na dvě základní části. Jednou částí je výkon dozorcí služby, kterou vykonávají příslušníci ve služebním poměru a zajišťují běžnou každodenní činnost na tomto oddělení, pořádek a kázeň. Druhou částí je zajištění odborného zacházení s odsouzenými, které z velké části zajišťují civilní odborní zaměstnanci oddělení výkonu trestu.

K problematice rizikových faktorů ve vězeňství má nejbližší činnost příslušníků oddělení prevence a stížností, kteří jsou také všichni zaměstnání ve služebním poměru. Příslušníci zařazení na tomto oddělení jsou policejním orgánem dle § 12 odst. 2 trestního řádu<sup>10</sup> a jejich základní náplní práce je šetřit dle trestního řádu a dalších

---

<sup>9</sup> zejm. NGR č.33/2019 o Vězeňské a justiční stráž

<sup>10</sup> § 12 odst. 2), zákon č. 141/1961 Sb., o trestní řízení soudním ve znění k 1. 10. 2020.

vnitřních předpisů jednání vězňených osob, které má znaky trestného činu, prošetřovat stížnosti<sup>11</sup> a mimořádné události<sup>12</sup> a další úkoly dle vnitřního předpisu<sup>13</sup>.

### **Oddělení prevence a stížností**

Jedná se o stěžejní oddělení při odhalování, vyšetřování a předcházení páchaní závadového a kriminálního jednání ze strany vězňených osob i zaměstnanců věznic. Příslušníkům oddělení prevence a stížností je svěřen samostatný výkon činností pověřeného orgánu Vězeňské služby České republiky podle zvláštních právních předpisů při předcházení, odhalování, dokumentaci a prověřování trestné činnosti osob ve výkonu vazby, trestu odnětí svobody a zabezpečovací detence, spáchané ve vazební věznici, věznici nebo v ústavu zabezpečovací detence, dle místní a věcné příslušnosti. Přičemž příslušník tohoto oddělení provádí úkony policejního orgánu ve smyslu ustanovení § 12 odst. 2 zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů. V souladu s ustanovením § 8 odst. 1 trestního řádu postupuje příslušným orgánům činným v trestním řízení oznámení nebo poznatky o podezření ze spáchaní trestné činnosti příslušníků a zaměstnanců VS ČR, případně civilních osob v souvislosti s vězňenými osobami nebo spáchaných v prostorách vězeňské služby. Při své činnosti využívá oprávnění uvedená v ustanovení § 158 odst. 3 trestního řádu nebo v ustanovení § 10 zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážci České republiky. Dále v souladu s platnými předpisy ve stanoveném rozsahu eviduje, zpracovává a vyřizuje přidělené stížnosti a oznámení týkající se působnosti věznice a shromažďuje a vyhodnocuje poznatky týkající se vnitřní bezpečnosti ve věznici a prostřednictvím vedoucího oddělení předkládá návrhy na opatření a podílí se na zpracování doporučení pro ředitele věznice k odstranění zjištěných nedostatků. Jedná se tedy o orgán dohlížející nad dodržováním zákonů v místech správy vězeňské služby, který zároveň odhaluje a svým konáním a navrhovanými opatřeními předchází páchaní trestné činnosti a vzniku mimořádných událostí. V neposlední řadě vede statistiky a evidenci trestných činů vězňených osob, konání, jež má znaky trestného činu spáchané zaměstnanci, případů použití donucovacích prostředků, případů napadení zaměstnanců ze strany

---

<sup>11</sup> NGŘ č. 55/2014 o vyřizování stížností a oznámení ve Vězeňské službě České republiky

<sup>12</sup> NGŘ č 43/2018 o mimořádných událostech ve Vězeňské službě České republiky

<sup>13</sup> NGŘ č.2/2012 o pověření orgánů Vězeňské služby České republiky prováděním úkonů policejního orgánu

vězněných osob a dalších událostí vymykajících se běžnému chodu věznic, vazebních věznic a ústavů zabezpečovací detence.

### **Zaměstnanci v pracovním poměru**

Mezi tyto zaměstnance oddělení výkonu vazby a trestu zejména patří pracovníci odborného zacházení – vychovatelé a speciální pedagogové. Dále neméně důležitou součástí práce s odsouzenými jsou další civilní zaměstnanci věznice – např. psychologové, sociální pracovníci, vychovatelé-terapeuti, pedagogové volného času, sociologové, kaplani, adiktologové, lektori a další. Všichni výše uvedení zaměstnanci jsou v přímém každodenním styku s odsouzenými. Jejich úkolem je především tvorba a podíl na realizaci programů zacházení s odsouzenými, dále pak komplexní výchovná, vzdělávací, diagnostická a preventivní činnost zaměřená na celkový rozvoj osobnosti a na socializaci a resocializaci.

Každá výše uvedená profese ve vězeňství je důležitá. Konkrétní úkoly jednotlivých pozic příslušníků a zaměstnanců v pracovním poměru jsou pak uvedeny v NGŘ č. 5/2016 o zaměstnancích a příslušnících VS ČR zabezpečujících výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a výkon zabezpečovací detence.

Jak bylo uvedeno výše v textu, na fungování věznic se podílejí i další oddělení, která zaměstnávají civilní zaměstnance. Pro účely diplomové práce byli osloveni příslušníci a zaměstnanci Vězeňské služby na pozicích, které jsou v přímém kontaktu s vězněnými osobami (obviněnými, odsouzenými) a podílí se na přípravě a realizaci programů zacházení.

## **2.5 Podmínky a formy přijetí zaměstnanců**

Personální politiku vězeňské služby zaštiťuje personální odbor generálního ředitelství vězeňské služby, který v oblasti řízení lidských zdrojů koncepčně, systematicky a organizačně řídí a kontroluje podřízené organizační jednotky.

*„Vězeňská služba ve své práci s lidskými zdroji dbá na uplatňování politiky rovných příležitostí žen a mužů. Každoročně aktualizuje opatření vyplývající z Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže (usnesení vlády*

č. 964/2009 ze dne 20. července 2009).<sup>14</sup> Dále dle ústřední strategie získávání zaměstnanců uvedené v dokumentu *Koncepce vězeňství do roku 2025*.

V souladu s výše uvedeným každá z organizačních jednotek uplatňuje prostřednictvím svých personálních oddělení vlastní personální politiku, v závislosti na geopolitické situaci trhu práce a na aktuálních potřebách lidských zdrojů každé organizační jednotky.

Uchazeči o zaměstnání jsou na pozice v organizační jednotce vyjma zcela marginálních případů, přijímáni buď do pracovního poměru dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů., nebo do služebního poměru dle zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů a v souladu s dalšími vnitřními předpisy, jež tyto procesy upravují.

Požadavky pro přijetí uchazeče o přijetí do pracovního či služebního poměru jsou podrobně popsány na internetových stránkách každé organizační jednotky nebo na internetových stránkách Vězeňské služby.<sup>15</sup>

Každý uchazeč je organizační jednotkou vždy přijímám na konkrétní služební či pracovní místo, na které jsou stanoveny konkrétní předpoklady, zejména v oblasti vzdělání, odbornost, zaměření nebo praxe.

Základní podmínky, které musí každý uchazeč splnit pro přijetí na pracovní místo jsou:

- Bezúhonnost – která je doložena výpisem či opisem z evidence Rejstříku trestů;
- Zdravotní a osobnostní způsobilost – uchazeč musí absolvovat zdravotní prohlídky, kterými doloží svou zdravotní způsobilost, a také musí absolvovat psychologická vyšetření, kterými bude doložena osobnostní způsobilost, zde se zkoumá zejména emoční stabilita, osobní vyzrálost, zvládání stresu, ovládání vlastní agresivity;
- Zároveň musí být splněna podmínka odborné způsobilosti, pokud je tato na konkrétní pracovní místo vyžadována, zpravidla se dokládá vysvědčeními, osvědčeními nebo doklady o nejvyšším ukončeném vzdělání.

Po splnění těchto základních požadavků je s uchazečem zahájeno přijímací řízení a dále se postupuje v souladu s platnými předpisy.

---

<sup>14</sup> Generální ředitelství, personalistika a kariéra [B.m.]: Vězeňská služba České republiky. [cit. 13.2.2022]. dostupné z: <https://www.vscr.cz/sekce/personalistika-a-kariera>

<sup>15</sup> Vězeňská služba České republiky. dostupné z: <https://www.vscr.cz/>

Základní podmínky, které musí být splněny uchazečem pro přijetí na volné služební místo jsou:

- Uchazeč dosáhl věku 18 let a je občanem ČR;
- Bezúhonnost – tato je ověřena opisem z evidence Rejstříku trestů a zároveň se využívají operativní evidence PČR;
- Dále musí být splněna podmínka minimálního vzdělání, která je stanovena na minimálně střední s výučním listem;
- Uchazeč musí být zároveň fyzicky, zdravotně a osobnostně způsobilý k výkonu služby. Fyzická způsobilost se prokazuje splněním testů fyzické zdatnosti, která se skládá z člunkového běhu 4 x 10 m, celomotorického testu, kliků a běhu na 1000 m. Zdravotní způsobilost se prokazuje komplexní zdravotní prohlídkou, která je zároveň prevencí pře možným poškozením zdraví v důsledku náročnosti výkonu služby. Zdravotní prohlídky se v případě přijetí periodicky opakují v intervalech do dvou let. Osobnostní a psychická způsobilost se posuzuje psychologickým vyšetřením, které je zaměřeno na zjištění osobnostních předpokladů potřebných pro výkon služby. Splnění těchto konkrétních požadavků je zároveň předmětem přijímacího řízení.
- Uchazeč zároveň podle zákona o služebním poměru nesmí být členem žádné politické strany či hnutí a nesmí vykonávat žádnou živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a nesmí být členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.

Po splnění výše uvedených podmínek je s uchazečem zahájeno přijímací řízení, které zpravidla trvá dva měsíce. Po jeho úspěšném absolvování přijímacího řízení a složením služební slibu vznikne rozhodnutím služebního funkcionáře (ředitele organizační jednotky) služební poměr a uchazeč je dnem uvedeném v rozhodnutí ustanoven na služební místo. Takto nově přijatý příslušník musí absolvovat základní odbornou přípravu, které trvá zpravidla sedm týdnů. *„Do služebního poměru na dobu neurčitou se zařadí příslušník dnem, který následuje po uplynutí služebního poměru na dobu určitou, jestliže úspěšně vykonal služební zkoušku a podle závěru služebního hodnocení dosahuje alespoň dobrých výsledků ve výkonu služby“.*<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Generální ředitelství, personalistika a kariéra [B.m.]: Vězeňská služba České republiky. [cit. 13.2.2022]. dostupné z: <https://www.vscr.cz/sekce/sluzebni-pomer-prislusnika-vs-cr>



Jak je z výše uvedeného zřejmé, splnit podmínky a úspěšně absolvovat přijímací řízení k ustanovení na služební či pracovní pozici ve Vězeňské službě je poměrně náročný a složitý proces a již zde v počátku zaměstnaneckého, nebo služebního poměru k Vězeňské službě je každý uchazeč vystaven poměrně náročnému a stresujícímu procesu, který mu v konečném důsledku nezajišťuje úspěšné přijetí a ustanovení na pracovní pozici, či služební místo.

## **2.6 Aktuální problémy českého vězeňství ve vztahu k zaměstnancům**

V současné době, stejně jako i dobách minulých, se české vězeňství potýká s mnoha problémy, které se vrcholný management se střídavými úspěchy snaží řešit. Nicméně zejména problémy týkající se zaměstnanců jsou nezdárně řešeny až na posledním místě. Jednak zaměstnanci nemají mnoho možností, jak uvedené problémy řešit, může se také jednat o neochotu nadřízených se problémy, které trápí jejich podřízené, zabývat. Řadoví zaměstnanci mají také velice často obavy už z pouhého upozornění na nějaký problém, který se týká jejich pracovní činnosti, což lze potvrdit i všeobecnou obavou, která u zaměstnanců panovala, když byli osloveni s žádostí o vyplnění dotazníku k této diplomové práci, kdy velká většina oslovených uvedený dotazník odmítla vyplnit z nereálné obavy o svou pověst, či obavy z neanonymity dotazníku. Při několika osobních intervencích bylo autorovi dotazníku oslovenými zaměstnanci sděleno, že mají osobní zkušenost s tím, že cokoli někde řeknou nebo napíší, vždy se to obrátí proti jejich osobě. Zároveň byla ze strany zaměstnanců spatřována obava z možného vystopování jejich osoby pomocí I. P. adresy a podobné konspirační názory, není nezajímavé, že se jednalo o převážně delší dobu sloužící příslušníky a zaměstnance, u nichž se ani osobní intervencí nepodařilo rozptýlit jejich obavy.

Základní a všeobecně známý problém Českého vězeňství je nedostatek kvalitních lidských zdrojů. Tento se projevuje zejména nedostatkem odborných zaměstnanců, kde i vzhledem k mzdám, jež jsou vypláceny na základě tarifního tabulkového výměru<sup>17</sup>, není Vězeňská služba konkurenceschopná oproti soukromému sektoru.

---

<sup>17</sup> Viz příloha č. 3 - Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro státní zaměstnance

V současné době se jeví jako stále větší problém získat do služebního poměru také příslušníky, u nichž není požadována žádná zvláštní odborná způsobilost. Důvodů je zřejmě více, ať už se jedná o složitost a náročnost přijímacího řízení, obecnému odporu vůči autoritám ve společnosti, kdy Vězeňská služba jako ozbrojený sbor takovou autoritu zcela jistě představuje a příslušník jako člen ozbrojeného vojensky organizovaného sboru je povinen podvolovat se nadřízeným a plnit jejich příkazy. Důvodem může být také obecná neatraktivita tohoto povolání a dle mého již dávno přežitý, avšak v řadách široké veřejnosti stále zakořeněný názor z totalitní doby na příslušníky vězeňské služby, jako na nepřiliš inteligentní, agresivní a násilnické osoby, tzv. „bachaře“. V neposlední řadě se neatraktivita tohoto povolání může odvíjet také z nepřiliš vysokého služebního příjmu<sup>18</sup>, kdy nástupní plat je podobný nástupnímu platu v obchodních řetězcích<sup>19</sup>, kde odpovědnost a náročnost obou povolání je nesrovnatelná. Celkově nedostatek kvalitního personálu ve věznicích má pak dopad i na odolnost a psychickou stránku stávajícího personálu, který je přepracovaný a můžeme se u něj setkat i s tzv. syndromem vyhoření.

K výše uvedenému lze v současné době, zejména v posledních dvou letech, také přičíst vyšší odliv příslušníků, který je mimo jiné spojen s vyplácením mimořádných tzv. Covidových odměn. Tyto odměny v řádech desítek tisíc byly vypláceny řadovým příslušníkům a výrazným způsobem byl tak zvýšen průměrný roční příjem příslušníků a tím i případný výsluhový příspěvek. Z praxe lze jednoznačně vyčíst, že na uvedeném základě odešlo ze služebního poměru mnoho příslušníků, jelikož jejichž výsluhový příspěvek činil po získání uvedených odměn více, než by činil, pokud by ve služebním poměru u vězeňské služby zůstali ještě další roky.

Dalším dlouhodobým problémem Českého vězeňství je naplněnost věznic, kdy se dle statistických hlášení Vězeňské služby dlouhodobě pohybuje těsně pod 100 procenty, avšak není výjimkou, že některé věznice svoji kapacitu překračují.<sup>20</sup> Přeplněnost věznic je zřejmá zejména ve věznicích s ostrahou. V těchto věznicích jsou zpravidla dva stupně zabezpečení pro vězněné osoby. Jedná se o střední a vysoký stupeň zabezpečení. Kapacity pro střední stupeň zabezpečení jsou ve většině dostačující, ale

---

<sup>18</sup> Viz příloha č. 4 – Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů

<sup>19</sup> Řetězce se chlubí dalším navyšováním mezd. Konkrétní platy prodavačů však často tají [online]. [B.m.]: Aktuálně.cz, 2022. [cit. 19.2.2022]. dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/jak-plati-obchodni-retezce-sve-lidi/r~8b1c29befb5f11eb878fac1f6b220ee8/>

<sup>20</sup> Viz. Příloha č. 5 - Stav využití ubytovacích kapacit ve VS ČR ke dni 31.01.2021

kapacity pro vysoký stupeň jsou nedostačující a přeplněné. Což v důsledku znamená, že problémové vězněné osoby, umístěné ve vysokém stupni jsou v přeplněných ubytovnách, avšak věznice jako celek přeplněná není, jelikož její celkovou kapacitu uměle navyšuje nevyužitý střední stupeň zabezpečení. V souvislosti s výše zmíněným nedostatkem lidských zdrojů lze aktuální naplněnost věznic považovat za problém, jelikož, ačkoli se u většiny věznic nepohybuje nad 100 procenty, tak i přes to vychází dle statistické ročenky z roku 2020<sup>21</sup>, zveřejněné Vězeňskou službou, počet vězněných osob 19286 na 11380 zaměstnanců, z nichž téměř 7000 jsou příslušníci a zbytek tvoří civilní zaměstnanci. Je ovšem nutno podotknout, že v uvedených číslech jsou uvedeni všichni zaměstnanci, včetně těch, kteří zabezpečují provoz vězeňské služby (tzn. zaměstnanci generálního ředitelství, zaměstnanci logistiky, ekonomických oddělení, personalisté a další, kteří nejsou v přímém styku s vězněnými osobami a nepodílí se na socializaci a resocializaci vězněných osob).

V neposlední řadě je jedním z palčivých problémů českého vězeňství užívání návykových látek vězněnými osobami ve věznicích a dále průnik mobilních telefonů do věznic. Jedná se o dlouhodobý problém, který se Vězeňská služba snaží řešit. Distribuce zejména omamných a psychotropních látek do střežených prostor věznic je velice těžko odhalitelná, ačkoli příslušní zaměstnanci disponují různými nástroji a prostředky, kterými lze toto jednání výrazně omezit (rentgenová zařízení, osobní prohlídky a další technické a preventivní prostředky). Osoby, jež se na distribuci podílejí, přicházejí se stále novými a sofistikovanějšími způsoby, jak si zajistit přísun těchto nepovolených látek a předmětů. Vyjma protiprávnosti tohoto jednání, spočívá rizikovost tohoto jednání zejména v tom, že uživatel návykových látek ztrácí zábrany, vzrůstá u něj agrese a tím se stává nebezpečnějším pro sebe, odsouzené, ale i zaměstnance. S touto činností souvisí však i další problémy. Jelikož ve věznicích nemohou mít odsouzení finanční prostředky a cena za uvedený artikl je několikanásobně vyšší než v civilním životě, šetří pověřené orgány vězeňské služby v této souvislosti další události, spočívající zejména v různých formách nepovolených směn zboží, vydírání, podvodného jednání a s tím se stupňující agrese mezi odsouzenými, ale i agrese proti příslušníkům, civilním a odborným zaměstnancům.

---

<sup>21</sup> Generální ředitelství základní informace [B.m.]: Vězeňská služba České republiky. [cit. 13.2.2022]. dostupné z: <https://www.vscr.cz/media/organizacni-jednotky/generalni-reditelstvi/odbor-spravni/statistiky/rocenky/statisticka-rocenka-2020.pdf>

Potřeba vězňů opatřit si návykové látky či mobilní telefony do věznice úzce souvisí s dalšími jevy, jako je nabízení úplatků, pokusy o vydírání, či jiné ovlivňování zaměstnanců věznic.

Dalším úskalím je vzrůstající agresivita odsouzených, která se projevuje jak verbálním projevem, tak také fyzickou agresí. Tato agresivita panuje jednak mezi odsouzenými navzájem, ale bohužel také ve vztahu k zaměstnancům, obzvláště k příslušníkům. Jedním z akceleratorů této agrese v posledních dvou letech byla také opatření, která byla ze strany Vězeňské služby přijata proti šíření onemocnění Covid 19. Tato opatření zejména spočívala v zákazu návštěv, které byly nahrazeny komunikací prostřednictvím internetové aplikace Skype, zřízení karanténních oddílů pro odsouzené, v nutnosti nosit ochranu úst a nosu a v mnoha dalších omezeních, které vězněné osoby velice špatně snášejí. To se podepsalo na celkově napjaté atmosféře, jež byli vystaveni všichni zaměstnanci věznic. Zároveň jedno z opatření, tedy nutnost desinfikovat si ruce, přineslo další problém ve formě zneužívání desinfekčního prostředku odsouzenými k požití za účelem následného psychosomatického ovlivnění.

Všechna uvedená jednání včetně zvýšeného výskytu agresivního jednání jsou statisticky evidována Vězeňskou službou, jsou prošetřována a na základě zjištěných indicií jsou přijímána adekvátní opatření k minimalizaci výskytu těchto jednání. Tato jednání podléhají hlášení o mimořádných událostech ve Vězeňské službě<sup>22</sup>, která jsou určena jen pro interní využití.

Vězeňská služba si vede přesné statistiky týkající se své působnosti, tyto jsou dostupné z každoročně vydávané statistické ročenky Vězeňské služby ČR, která je pravidelně zveřejňována na internetových stránkách Vězeňské služby. Z tohoto media byla získána data z ročenky za rok 2021<sup>23</sup> ke zkoumaným rizikovým faktorům.

---

<sup>22</sup> NGŘ č. 43/2018 o mimořádných událostech ve Vězeňské službě České republiky

<sup>23</sup> Generální ředitelství základní informace [B.m.]: Vězeňská služba České republiky. [cit.26.7.2022]. dostupné z: <https://www.vscr.cz/media/organizacni-jednotky/generalni-reditelstvi/odbor-spravni/statistiky/rocenky/statisticka-rocenka-2021.pdf>

K rizikům spojeným s napadením zaměstnance Vězeňské služby ČR je zde doložena statistika, z níž vyplývá, že v roce 2021 došlo ze strany vězňených osob k napadení příslušníka:

- 7x ze strany vazebně vězňené osoby;
- 30x ze strany pravomocně odsouzené vězňené osoby;
- 1x ze strany osoby umístěné v zabezpečovací detenci.

K napadení občanského zaměstnance ze strany vězňené osoby došlo v roce 2021:

- 1x ze strany vazebně vězňené osoby;
- 4x ze strany pravomocně odsouzené vězňené osoby.

Dle této statistiky k fyzickému napadení zaměstnance vězňenice nedochází nikterak často, pokud uvážíme, o jaké prostředí se jedná. Toto může být dáno zřejmě tím, že k napadení zaměstnance ze strany vězňených osob dochází převážně v afektu a jedná se o zkratkovité a často ze strany zaměstnance nečekané jednání. V případě protiprávního jednání, neuposlechnutí výzvy zaměstnance, nebo eskalace agresivního jednání vězňených osob jsou nastaveny mechanismy, které mají napadení zaměstnance předejít. Jedním z těchto mechanismů je také použití donucovacích prostředků. Při použití donucovacích prostředků je příslušník, který zakročuje přísně vázán zákonem, zejm. § 17 zákona č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční strážní.

Statistika použití donucovacích prostředků za rok 2021 hovoří o celkovém počtu 266 případů použití donucovacích prostředků. Statistika jednotlivých druhů donucovacích prostředků uvádí, že bylo použito 537 druhů donucovacích prostředků, nejčastěji se jednalo o hmaty chvaty sebeobrany (v 311 případech), z toho vyplývá, že některé donucovací prostředky musely být použity opakovaně, nebo při jednom zákroku muselo být použito vícero donucovacích prostředků, což může svědčit o odhodlání a intenzitě protiprávního jednání vězňených osob.

Použití donucovacích prostředků je velmi stresující a nebezpečná situace, při níž je zasahující příslušník musí zamezit protiprávnímu jednání vězňené osoby, ale zároveň musí šetřit zdraví osoby proti níž zakročuje, a to zejména ve směru adekvátnosti, volby druhu donucovacího prostředku a včasného ukončení zákroku. V případě neoprávněného, či neúměrného použití donucovacího prostředku by se sám mohl dopustit protiprávního jednání.

Za protiprávní jednání příslušníka, které má znaky přestupku, je příslušník řešen dle služebního zákona služebním funkcionářem. Pokud však vyvstane podezření, že mohl příslušník svým skutkem spáchat trestný čin, nebo pokud je dáno podezření, že spáchal zaměstnanec trestný čin v souvislosti s výkonem zaměstnání, podléhá dle věcné příslušnosti k prověřování ze strany Generální inspekce bezpečnostních sborů. Generální inspekce bezpečnostních sborů vyhledává, odhaluje, prověřuje a vyšetřuje skutečnosti nasvědčující tomu, že byl spáchán trestný čin, je-li dáno podezření, že jeho pachatelem je příslušník, či občanský zaměstnanec Vězeňské služby. Dle statistické ročenky Vězeňské služby bylo sděleno podezření, či zahájeno trestní stíhání v roce 2021 proti 45 příslušníkům a 4 občanským zaměstnancům. V roce 2021 bylo pravomocně odsouzeno 5 příslušníků a 3 občanských zaměstnanců. Některá soudní líčení však ještě nejsou skončena. Jedním z nástrojů pro přecházení zejména korupčního jednání je protikorupční program, který zajišťuje a vyhodnocuje Oddělení prevence a stížností na každé organizační jednotce. Z uvedených dat je zřejmé, že vzhledem k celkovému počtu občanských zaměstnanců a nepředstavuje trestná činnost vězeňského personálu nijak zásadní problém.

K nejzávažnějším rizikovým faktorům beze sporu patří užívání návykových látek vězněnými osobami. V roce 2021 bylo v celkem 972 případech zjištěno užití návykové látky pravomocně odsouzenou osobou a ve 40 případech došlo ke zjištění užití návykové látky vazebně vězněné osoby.

V uvedené statistice je vidět proporcionální rozdíl mezi vazebně vězněnými osobami a odsouzenými osobami. Tento rozdíl vyplývá jednak z vyššího počtu odsouzených osob vůči vazebně vězněným osobám, v přísnějším režimu výkonu vazby oproti výkonu trestu odnětí svobody a v neposlední řadě v zaměstnávání odsouzených. Zcela opodstatněnou snahou Vězeňské služby je docílit co nejvyšší míry zaměstnanosti, která je však navázána zejména na civilní subjekty mimo střežené prostory věznic, z čehož vyplývá riziko pronášení nepovolených předmětů do věznic. Co se týče návykových látek, jsou tyto velice těžko zjistitelné při kontrole odsouzených navracejících se z pracovišť, jelikož odsouzení k pronesení nezřídka využívají tělesné dutiny a Vězeňská služba nemá k dispozici žádné detekční zařízení na zjištění návykových látek v tělních dutinách a při kontrole osoby nelze ani využít psa s výcvikem na hledání návykových látek.

S oběma výše uvedenými riziky úzce souvisí trestná činnost osob ve výkonu vazby, ve výkonu trestu odnětí svobody a zabezpečovací detence, spáchaná ve věznicích. Tato trestná činnost je dle místní a věcné příslušnosti prověřována Pověřenými orgány Vězeňské služby, tedy příslušníky oddělení prevence a stížností.

V roce 2021 bylo policejními orgány dle ustanovení § 158 odst. 3 trestního řádu zahájeno 1134 případů prověřování, pro podezření ze spáchání trestného činu spáchaného ve věznicích, a to proti 1251 vězněným osobám. Z uvedeného počtu bylo možno ustanovit 693 konkrétních osob, u 558 osob se nepodařilo ustanovit totožnost pachatele, tzn. úkony trestního řízení byly zahájeny na vězněnou osobu – neznámého pachatele.

V uvedených 1134 prověřováních byly úkony trestního řízení zahájeny pro podezření ze spáchání 1474 trestných činů.

Nejčastěji bylo prověřováno porušení ustanovení dle § 337/1g) tr. z. – maření výkonu úředního rozhodnutí a vykázání, zde se nejčastěji jedná o neoprávněné užívání nelegálně drženého mobilního telefonu, případně opakované užití návykové látky vězněnou osobou. Dále porušení ustanovení dle § 283/1 tr. z. - nedovolená výroba a jiné nakládání s omamnými a psychotropními látkami a jedy. Zde je prověřována distribuce návykových látek do střežených prostor věznic.

Jedním z dalších faktorů působících zejména na psychiku zaměstnanců věznic je suicidální a sebepoškozující jednání vězněných osob. Z výše uvedené statistické ročenky vyplývá, že v období roku 2021 bylo ve Vězeňské službě evidováno 29 případů sebevražedného jednání. K tomuto jednání se uchýlovali výhradně muži. Z tohoto počtu se jednalo o 13 dokonaných sebevražd a 16 pokusů o sebevraždu. Suicidální jednání přímo neohrožuje zaměstnance věznic, nicméně jedná se o psychicky velice vypjaté situace při nálezu osoby, jež se o sebevraždu pokusila, či ji dokonala. Zároveň z každé takové mimořádné situace vyvstanou pro zaměstnance různá opatření a úkoly uložené za účelem minimalizace suicidálního jednání vězněných osob.

Zaměstnanci věznic jsou ze strany vězněných osob a také jejich osob blízkých neúměrně zatěžováni také stížnostmi. V podstatě kterákoli osoba může na jednání zaměstnanců, či za účelem ochrany práv vězněných osob nebo svých (bohužel často pouze domnělých práv) podat stížnost, kterou jsou orgány vězeňské služby povinny

dle platné legislativy prošetřit. Bohužel je tento institut stěžovateli často zneužíván k šikanování zaměstnanců a k dožadování neoprávněných, či domnělých výhod. Toto potvrzuje i následující statistika. V roce 2021 bylo prošetřeno a uzavřeno celkem 1051 stížností. Z tohoto počtu bylo 991 stížností nedůvodných, tedy nebylo zjištěno jakékoli pochybení zaměstnance, nebo újma na právech vězněných osob. Jako důvodné z objektivních příčin, zde došlo k nějaké újmě na právech odsouzených, avšak tato újma nebyla zaviněna Vězeňskou službou, nebo jí v dané situaci nešlo předejít, bylo vyhodnoceno 5 stížností. Jako částečně důvodné, což znamená, že k újmě na právech vězněné osoby došlo, avšak nikoli v rozsahu, v jakém si stěžovatel představoval, bylo vyhodnoceno 37 stížností. Za důvodné, kdy došlo k újmě na právech stěžovatele v celém rozsahu stížnosti, bylo vyhodnoceno 18 stížností.

## **2.7 Rizikové faktory zjištěné z praktické činnosti při výkonu služby**

Ve všech profesních oblastech činnosti člověka je stres běžným jevem. Z vysokých nároků kladených na zaměstnance plynou pozitivní i negativní dopady pro zaměstnavatele i zaměstnance. Ve vězeňské službě však převažují negativní dopady nad pozitivními.

Níže budou popsány nejčastěji zmiňované rizikové faktory působící na zaměstnance vězeňské služby, které byly zjištěny při praktickém výkonu služby nestandardizovanými pohovory se zaměstnanci v posledních 4 letech.

Jak je patrné z předchozí části této diplomové práce, je zaměstnání u vězeňské služby psychicky i fyzicky náročné, z čehož plynou i negativní dopady na zdraví každého zaměstnance. Zdrojem těchto negativních dopadů je neustále se opakující a soustavný stres. Základním stresorem je neustálý styk s vězněnými osobami, se kterými jsou zaměstnanci vězeňské služby v každodenním kontaktu. Během své pracovní doby musí zaměstnanci, příslušníci i civilní zaměstnanci řešit nespočetné množství různých situací, při nichž nezřídka dochází k nátlakovému jednání ze strany vězněných osob, dále k vystavení hrozbě verbálního či dokonce fyzického násilí.

Typologii osobnosti vězněných osob lze dle Netíka rozdělit následovně:

- *Socializovaný typ*



- *Neurotický typ*
- *Nesocializovaný typ*
- *Mentálně insuficientní typ*
- *Deviantně socializovaný typ*
- *Typ s masivní psychickou poruchou (psychotický)<sup>24</sup>*

Vězněné osoby mohou a také velice často trpí různými duševními poruchami osobnosti, jsou soustředěni ve velkém množství na malém prostoru a jsou velmi často uživateli návykových látek. Z těchto zde uvedených důvodů je jednání s těmito osobami velice psychicky náročné. Zároveň je z každodenního a dlouhodobého styku s vězněnými osobami patrná obrovská, téměř tři čtvrtě, recidiva<sup>25</sup>. I tento fenomén má vliv na zaměstnance věznic, kteří v nemalé míře propadají frustraci plynoucí z pocitu marnosti svého povolání.

Dalšími stresory působícími na zaměstnance jsou stresory plynoucí z organizace, tj. z vězeňské služby samotné. Jedná se zejména o vysoké nároky na kvalitu odváděné práce, přesně stanovená hierarchie, vojenská organizovanost sboru a z toho plynoucí povinnosti. Mezi tyto povinnosti lze zařadit již samotný vstup na pracoviště, kde je zaměstnanec omezen, zejména tím, že před vstupem je podroben důkladné prohlídce za pomoci technických prostředků, na pracovišti nesmí mít osobní mobilní telefon, musí se účastnit různých cvičení (např. plán vyrozumění a svozu) a každoročních školení a v neposlední řadě zejména u příslušníků se jedná o náročné dvanáctihodinové hodinové služby a také velké množství přesčasových hodin.

### **2.7.1 Shrnutí nejzávažnějších rizikových faktorů**

Rizikové faktory působící na zaměstnance věznic lze rozdělit do dvou základních skupin. Faktory působící ze strany vězněných osob a faktory působící ze strany organizace.

---

<sup>24</sup> NETÍK, Karel, Netíková D., Hájek S., Psychologie v právu: úvod do forenzní psychologie. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 1997. ISBN 80-7179-177-6, str. 8

<sup>25</sup> Za mříže se v Česku vrací až tři čtvrtiny vězňů. Na vině je především nedostatečná péče po propuštění [online]. [B.m.]: iRozhlas.cz, 26.09.2021.[cit. 22.2.2022]. dostupné z : [https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/vezen-vezeni-recidiva-propusteni-integrace-do-spolecnosti-socialni-sluzby\\_2109261607\\_hyh](https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/vezen-vezeni-recidiva-propusteni-integrace-do-spolecnosti-socialni-sluzby_2109261607_hyh)

## **Faktory působící ze strany vězňených osob**

- Agrese vycházející z osobnosti vězňené osoby. Je způsobená zejména poruchami chování, lze ji rozdělit na verbální a brachiální.
- Agrese způsobená užitím návykových látek nebo jejich nedostatkem po příjmu do vězňice (abstinenční příznaky), opět ji lze rozdělit na verbální a brachiální. Agrese nemusí být vždy směřována pouze proti osobě zaměstnance nebo jiné vězňené osobě. Velice často je směřována proti osobě samotného agresora, či proti majetku vězeňské služby – v těchto případech je samozřejmá povinnost zaměstnance zakročít a agresi, ničení majetku zabránit.
- Manipulace – zde myšlena psychologická manipulace zaměstnance či jiné vězňené osoby, kdy zejména psychopatické osobnosti jsou velmi inteligentní a zdatní v používání manipulace s ostatními osobami, zpravidla za účelem získání neoprávněných výhod pro svou osobu.
- Nátlakové chování nebo vyhrožování – není vyloučeno v kombinaci s manipulací, častěji však dochází k nátlakovému jednání, či vyhrožování ze strany méně inteligentních vězňených osob, fyzicky zdatnějších, opět za účelem získání neoprávněných výhod pro svou osobu.
- Lhaní – velice častý jev, pro vězňené osoby se lhaní stává téměř normou a uchylují se ke lhaní i když z podstaty věci nemusejí.
- Hromadné nepokoje – vyvolání jakýchkoli hromadných nepokojů je nepochybně hrozbou pro každého zaměstnance.
- Maladaptivní projevy – vězňená osoba se nemůže adaptovat na nové prostředí, či situaci a ve snaze snížit svoji úzkost, či strach dochází z její strany k jednání sebepoškozujícímu, či suicidálnímu (v lepším případě např. držení hladovek).

## **Faktory působící ze strany organizace**

- Přímý styk s vězňenými osobami – pro zajištění plnění základních funkcí vězeňské služby je přímý a každodenní styk s vězňenými osobami nutnost.
- Náročnost přijímacího řízení – zmíněno v předchozích kapitolách.
- Požadavek na nutnou znalost a dodržování velkého množství právních předpisů a vnitřních nařízeních, které jsou neustále měněny a aktualizovány.
- Tlak ze strany nadřízených – jedná se o tlak oprávněný – vyžadování přísného dodržování služebních postupů a zákonných a podzákonných předpisů, spolu s tím, že se jedná o vojensky organizovaný sbor (nutnost uposlechnout

rozkazy). V neposlední řadě lze zmínit také tlak neoprávněný, který může spočívat v nekompetentnosti, či nefundovanosti nadřízených, kteří vyžadují téměř nesplnitelné úkoly, na nichž závisí jejich setrvání ve funkci, toto je však možné pozorovat ve všech profesích.

- Kontroly zaměstnanců při vstupu do střežených objektů – jedná se o kontroly prováděné jiným zaměstnancem, avšak tyto kontroly jsou totožné s namátkovými kontrolami vězněných osob, plyne z toho do jisté míry ponížení pro zaměstnance, kteří z nemalé části berou tuto kontrolu jako nespravedlivý projev nedůvěry ze strany zaměstnavatele.
- Absence mobilních telefonů v zaměstnání – vzhledem k možnému zneužití ze strany vězněných osob nesmí mít u sebe zaměstnanci mobilní telefon. Opět je toto bráno ze strany hlavně nových a mladých uchazečů o zaměstnání jako velký hendikep a projev nedůvěry ze strany zaměstnavatele.
- Přeplněnost věznic – zmíněno v předchozích kapitolách.
- Nedostatek personálu – zmíněno v předchozích kapitolách
- Práce přesčas, služební pohotovost – týká se zejména příslušníků. Práce přesčas je úzce spojena s předchozím bodem, hlavním důvodem práce přesčas je nedostatek zaměstnanců, který koliduje s nutností zabezpečit výkon služby<sup>26</sup>. Služební pohotovost je institut, kdy je zaměstnanec ve svém osobním volnu omezen ve svém soukromém životě, protože je služebním funkcionářem určen k plnění úkolů, jež by mohli nastat v mimopracovní době.<sup>27</sup>
- Ohodnocení – jedná se zejména o finanční ohodnocení, které je vzhledem k odpovědnosti a náročnosti práce u vězeňské služby velmi nízké. V souvislosti s ohodnocením lze zmínit také sankce které z porušení pracovních povinností zaměstnanců hrozí. U příslušníků jsou sankce stanoveny přímo zákonem<sup>28</sup>, u civilních zaměstnanců se postupuje v souladu se zákoníkem práce<sup>29</sup> a vnitřními předpisy.

---

<sup>26</sup> Viz § 54 zákona č.361/2003 Sb., o Služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v posledním znění

<sup>27</sup> Viz § 62 zákona č.361/2003 Sb., o Služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v posledním znění

<sup>28</sup> Viz § 51 zákona Zákon č.361/2003 Sb., o Služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v posledním znění

<sup>29</sup> Např- § 55 zákona č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

- Prestiž povolání – nízká společenská prestiž povolání „*pramení z nevědomosti o tom, co služba dozorce obnáší a jak probíhá. Do etiky dozorce samozřejmě patří, že informace z práce nevynáší, toto mlčení pak ovšem nahrává spekulacím a mýtům. Dalším důvodem je činnost lidskoprávních organizací, které sice legitimně kritizují materiální podmínky českých věznic, aniž by však bylo zdůrazněno, že kolikrát se vězni mohou sprchovat, není v moci dozorců*“.<sup>30</sup>

Mezi svým způsobem nejmarginalnější, ale zároveň také nejčastější ovlivnění osobnosti zaměstnance věznice patří určité přejímání standardů, vzorců chování či verbálních výrazů (tzv. vězeňský argot) panujících ve vězeňském prostředí, které si zaměstnanci věznic takřkajíc „nosí domů“. Návyky z tak specifického prostředí jako je například jisté zhrubnutí mluvy, nebo direktivní jednání se zcela jistě musí promítnout i v civilním běžném životě. Tento proces by se dal nazvat „sekundární prizonizací“, tedy tzv. prizonizací zaměstnanců. Podle Čírtkové se adaptace na život ve vězení se označuje jako prizonizace a má dvě složky:

- Institucionalizace
- Ideologizace<sup>31</sup>

Institucionalizace ve zkratce značí, že se člověk adaptuje na vysoce organizovaný způsob života ve věznici. Stejně tak i zaměstnanec se adaptuje na organizovanost, řád, stanovenou podřízenost a nadřízenost. Z čehož může vyplynout určitá stagnace, ztráta aktivity a samostatného rozhodování.

Ideologizace ve zkratce značí přijetí norem a pravidel vězeňského prostředí. K ideologizaci v pravém slova smyslu zřejmě u zaměstnance nedojde, k převzetí výrazů, hrubé mluvě a autoritativnímu jednání dojít může. Zároveň neustálým stykem s kriminálně závadovými jedinci může docházet k určité toleranci závadového jednání (např. pokud je zaměstnanec denně ve styku s podvodníky a vrahy, trestný čin maření úředního rozhodnutí, či úplatkářství se v kontextu jeho zkušeností jeví jako banalita).

---

<sup>30</sup> Vězeňský dozorce – extrémní a nedocenené povolání. [online]. [B.m.]: OzbrojeneSlozky.cz, 2016.[cit. 19.2.2022]. dostupné z: <https://www.ozbrojeneslozky.cz/clanek/vezensky-dozorce-extremni-a-nedocenene-povolani>

<sup>31</sup> ČÍRTKOVÁ, Ludmila. František Červinka. *Forenzní psychologie : psychologie pro soudce, advokáty, státní zástupce, vyšetřovatele, kriminalisty, policisty a pro všechny, kteří se v souvislosti s trestným činem dostanou do kontaktu s policií a soudy*. Praha: Support, 1994.

## Možné důsledky působení rizikových faktorů

Zde lze vyjádřit domněnku, že psychická náročnost tohoto povolání se u zaměstnanců věznic může projevit vyšší rozvodovostí, zvýšenou konzumací alkoholu, užíváním nikotinu, lehkých drog, gamblingem a podobně. Záleží však na každém konkrétním jedinci, jak k různým stresovým faktorům přistupuje a jakým způsobem se s tlakem, který mu jeho povolání přináší, vyrovnává. K výše uvedenému se nepodařilo nashromáždit žádná faktická a potvrzující data, nicméně z dlouhodobé, více jak dvacetileté praxe, při níž byl pisatel této práce v každodenním styku se zaměstnanci věznic, byl se všemi výše uvedenými problémy konfrontován. Dále lze vycházet z nestandardizovaných rozhovorů se zaměstnanci věznic, které byly poslední 4 roky vedeny za účelem správného uchopení šetřeného problému. Níže uvedené důsledky jsou tedy pouze orientačním názorem autora.

- Syndrom vyhoření – podle Kebzy „Mezi konkrétní povolání inklinující k syndromu vyhoření patří zdravotníci pracovníci, psychologové a psychoterapeuti, učitelé, vězeňští pracovníci a v neposlední řadě také policisté a kriminalisté“<sup>32</sup>. Hartl a Hartlová<sup>33</sup> hovoří o tom, že syndrom vyhoření se týká především tzv. pomáhajících profesí a jedná se o úplnou ztrátu profesního nebo osobního zájmu. Postižení tímto syndromem ztrácí zájem o zaměstnání, které je pro ně pouze rutinním stereotypem a rezignují na svůj rozvoj, ve svém zaměstnání nevidí smysl ani důležitost.
- Psychické problémy – stres, trauma, psychózy, neurózy.
- Zdravotní problémy – psychosomatické problémy a další zdravotní problémy spojené s nesprávným se vyrovnáním se stresovou zátěží (nadváha, karcinomy apod.)
- Rozpad vztahů – navázán na změny chování, pracovní vyčerpání, nesprávným vyrovnáváním se stresovými situacemi (alkohol, hazard atp.)
- Změny v chování (paranoia, agrese, hrubost)
- Nadměrné užívání alkoholu, užívání návykových látek, hazard – nesprávné řešení stresových situací.

---

<sup>32</sup> KEBZA, V., & Šolcová, I. Syndrom vyhoření. (2. vyd.). Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. ISBN: 80-7071-231-7.

<sup>33</sup> HARTL, P., & Hartlová, H. Velký psychologický slovník. Praha: Portál. 2010. ISBN: 978-80-7367-686-5.

Vězeňské prostředí a rizikové faktory zcela přirozeně vyvolávají u zaměstnanců stres. Stres je dle definice „fyzilogická odpověď organismu na nadměrnou zátěž neúnikového druhu, která vede ke stresové reakci“<sup>34</sup>. Stres lze tedy chápat jako přirozenou reakci člověka na náhlou či dlouhodobou zátěž nebo tlak – stresor. Se stresem se lze vypořádat různými způsoby. Správným způsobem je uvědomit si stresovou zátěž a pozměnit úplně nebo částečně svůj životní styl, více odpočívat, relaxovat, sdílet své problémy s rodinou, či přáteli, nebo se poradit s odborníky, například psychology. Nepříliš vhodným způsobem je stres si nepřipouštět či jej řešit nadměrným užíváním alkoholu, tabáku, nebo dokonce užíváním návykových látek, či hazardním hraním. Problém není řešen, je pouze oddalován a v konečném důsledku se prohloubí nebo vznikne další problém. Další psychickou hrozbou pro zaměstnance věznic je trauma. Jedná se o psychický stav člověka, který zažívá po drastické traumatizující události, kterou není schopen okamžitě zpracovat. „Traumatická událost je zážitek, který téměř u každého člověka vyvolá v době ohrožení pronikavou tíseň a výraznou stresovou reakci. Vesměs jde o události, při kterých jde o ohrožení života, zdraví, tělesné či psychické integrity nebo nejdůležitějších hodnot. Událost se stává traumatickou, když z různých důvodů překročí schopnost člověka emočně ji zvládnout. Mluvíme o emocionálním zranění“<sup>35</sup>. Mezi nejčastější původce traumatu mohou být znásilnění, ztráta blízkého člověka, ale také například přítomnost při traumatizující události (smrt vězněné osoby, vážná zranění, smrt kolegy). Zároveň se však trauma může postupem času vyvinout z dlouhodobého a nesprávně zpracovávaného stresu, organizmus tak reaguje na velkou dávku stresu, kterou není schopen zpracovat. Z trauma vznikají další psychické problémy v podobě psychóz<sup>36</sup> a neuróz což je „skupinové označení pro chronické neuropsychické poruchy reverzibilní povahy, bez chorobných změn CNS, které (na rozdíl od psychóz) nenarušují hluboce osobnost a (na rozdíl od psychopatií) vznikají v důsledku duševních traumat.“<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> HARTL, P., & Hartlová, H. Velký psychologický slovník. Praha: Portál. 2010. ISBN: 978-80-7367-686-5 str. 555.

<sup>35</sup> PRAŠKO, J., Hájek, T., Pašková, B., Preiss, M., Šlepecký, M., & Záleský, R. Stop traumatickým vzpomínkám: jak zvládnout posttraumatickou stresovou poruchu. Praha: Portál. (2003). ISBN: 80-7178-811-2. str. 21.

<sup>36</sup> Encyklopedie Co je co: psychóza [online]. [25. 2. 2022] Dostupné z <https://www.cojeco.cz/psychoza>

<sup>37</sup> Encyklopedie Co je co: neuróza [online]. [25. 2. 2022] Dostupné z: <https://www.cojeco.cz/neuroza>

### **3 Praktická část**

Jak již z názvu vyplývá, tato práce je zaměřena především rizikové faktory hrozící zaměstnancům věznic při poskytování penitenciární péče. Zcela zřejmé aktuální problémy a rizika hrozící zaměstnancům byla zmíněna v teoretické části této práce, spolu se zákonnou úpravou vzniku a trvání zaměstnaneckého nebo služebního poměru. Zároveň byla zmíněna náročnost výběru zaměstnanců i výkonu zvoleného povolání. Praktická část bude zaměřena na to, jakým způsobem úskalí svého povolání vnímají sami zaměstnanci.

Za tímto účelem byl vytvořen polostrukturovaný dotazník<sup>38</sup>, který byl postoupen s žádostí o vyplnění zaměstnancům věznic, a to jak civilním zaměstnancům, tak příslušníkům.

Hlavním cílem praktické části je zaměření na verifikaci či falzifikaci stanovených hypotéz. Dále na zmapování rizik zaměstnanců ve vězeňské službě, které mimo zmíněné dotazníkové šetření probíhalo i neformálními a neřízenými rozhovory. Ze získaných informací bude učiněn závěr s doporučením, jak se vyrovnat s trvalou, zejména psychickou zátěží, zároveň výsledek povede k zamyšlení, jakým způsobem prezentovat vězeňskou službu ve vztahu k většinové společnosti i k vlastním zaměstnancům co do získání větší společenské prestiže tohoto náročného a nedoceneného povolání s cílem k udržení stávajících zaměstnanců a k získávání nových perspektivních zaměstnanců do tohoto ozbrojeného sboru.

#### **3.1 Použité metody**

Při získávání a sběru dat lze použít dvě základní techniky. Jedná se o kvantitativní výzkum, který zahrnuje metody a techniky sběru dat, jež je možno vyjádřit pomocí čísel. Další technikou je kvalitativní výzkum, který je zaměřen více do hloubky problému a jeho výsledky nelze zobecnit.

---

<sup>38</sup> Příloha č. 6 - Dotazník vlastní konstrukce s výsledným grafickým vyjádřením odpovědí

Pro účely výzkumu této diplomové práce bylo použito kvantitativní šetření k získání dat převoditelných na číselné údaje, které jsou zobecnitelné.

Známé metody kvantitativního výzkumu:

- Metoda dotazování – je metodou, která byla zvolena pro sběr dat k této diplomové práci, sběr dat bude probíhat dotazníkovým šetřením. Základem této metody je pokládání otázek respondentům. Jedná se o nejčastěji užívanou metodu pro sběr dat v kvantitativním šetření. Technikami sběru dat dotazováním jsou rozhovor, dotazník, nebo anketa.
- Metoda pozorování – spočívá ve zcela záměrném, cílevědomém, soustavném a plánovaném sledování a zaznamenávání pozorovaných subjektů. Základním požadavkem je neovlivňování objektu pozorování ze strany pozorovatele.
- Metoda analýzy dokumentů – spočívá v důsledném studiu a následné analýze dostupných dokumentů. Tato metoda má při správné interpretaci vysokou vypovídající hodnotu, avšak jako její nevýhoda se dá označit její značná časová a odborná náročnost.
- Metoda experimentu – jedná se o metodu jejímž principem je sledování vztahu mezi proměnnými se zaměřením na potvrzení, či vyvrácení stanovených předpokladů. Při použití této metody jsou kladeny vysoké požadavky na přípravu a organizaci experimentu.
- Kazuistická (případová) metoda – metoda zabývající se detailním výzkumem jednoho, či několika málo případů.

### 3.2 Vybraná metoda výzkumu – dotazníkové šetření

*„Dotazník je snad nejrozšířenější pedagogickou výzkumnou technikou vůbec. Je používán i v sociologických, demografických a dalších šetřeních zabývajících se člověkem. Podstatou dotazníku je zjištění dat o respondentovi, ale i jeho názorů a postojů k problémům, které dotazujícího zajímají.“<sup>39</sup>*

Za účelem diplomové práce byl dle vlastní konstrukce vytvořen polostrukturovaný dotazník, který byl postoupen s žádostí o vyplnění zaměstnancům věznic, a to jak civilním zaměstnancům, tak příslušníkům, a který vyplňovali přes webové rozhraní

---

<sup>39</sup> BARTOŠOVÁ, I., SKUTIL, M., a kol. *Základy pedagogicko-psychologického výzkumu pro studenty učitelství. 1. vyd.* Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-778-7. s. 80–88.



(CAWI). Ze strany zpracovatele této práce byli osloveni zaměstnanci věznic, kteří jsou v přímém každodenním styku s odsouzenými, tedy zejména zaměstnanci z oddělení výkonu vazby a trestu odnětí svobody a příslušníci oddělení vězeňské stráže z různých věznic České republiky. Bohužel zadavatel dotazníku se dopustil chyby, která byla zjištěna až při vyhodnocování dotazníku, tato chyba spočívala v absentující otázce na místo výkonu služby, z tohoto důvodu nelze specifikovat z jakých věznic byli respondenti. V souvislosti s výše uvedeným je nutné podotknout, že nemalá část oslovených byla k vyplnění dotazníku velice skeptická se zjevnou obavou ze zneužití dat získaných zpracováním uvedeného dotazníku. Tato obava v mnoha případech nepominula ani po obsáhlé osobní intervenci, vysvětlení důvodu získání dat a ujištění, že tato jsou anonymní, získávány jen pro akademické účely a nebudou prezentována vedení Vězeňské služby. Problematickým aspektem dotazníkového šetření je tedy zejména ochota respondentů dotazník vyplnit, dále pak možnost zkreslení odpovědí, které může být úmyslné, či neúmyslné, proto odezva dotazníku na určité otázky nemusí vždy prokazovat reálný stav. Eliminaci tohoto jevu lze docílit vhodným výběrem otázek a také co možná nejvyšším počtem respondentů.

### **3.3 Hypotézy**

- Zaměstnanci věznic jsou v rámci výkonu svých profesí vystaveni tlaku neadekvátního chování vězněných osob (agresivní projevy, manipulace, vydírání aj.)
- Vězeňské prostředí má negativní vliv na formování osobnosti zaměstnanců VS ČR
- Většina zaměstnanců věznic se setkává s nárůstem nebezpečného, neadekvátního chování ze strany vězněných osob

### **3.4 Rozbor dotazníkového šetření**

Dotazník byl zpřístupněn na webovém rozhraní, přes internetový odkaz<sup>40</sup>, který byl prostřednictvím elektronické komunikace a osobních intervencí zprostředkovan zaměstnancům výše zmíněných organizačních jednotek vězeňské služby v období od

---

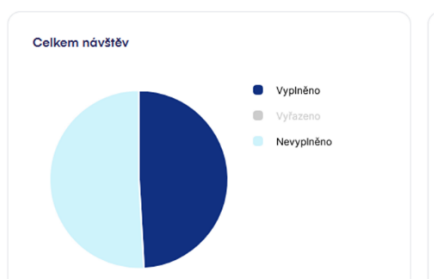
<sup>40</sup> <https://www.surveio.com/survey/d/X2G7L4T4B4O6T6P9V>

01.02.2022 do 01.03.2022. Po dobu zpřístupnění byl navštíven 170x a vyplněn 84x, z toho vyplývá již dříve zmíněné obava či neochota zaměstnanců vězeňské služby se ke svému povolání vyjadřovat. Úspěšnost vyplnění se tedy pohybuje pod 50 %, což může být dáno nevhodným přístupem zadavatele dotazníku nebo neopodstatněnou obavou respondenta dotazník vyplnit.

#### Statistiky dotazníku

Rizikové faktory při poskytování penitenciární péče ve vztahu k zaměstnancům věznic

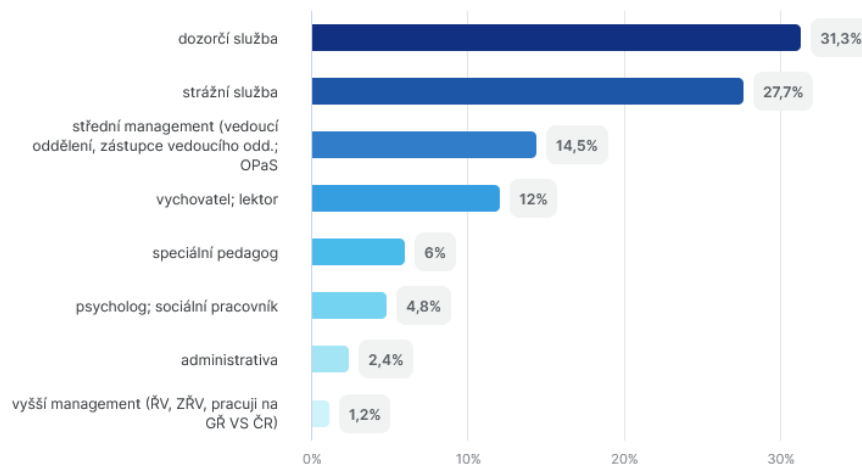
170	84	86	49,4%
Návštěv	Vyplněno	Nevyplněno	Úspěšnost vyplnění



Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 84 zaměstnanců vybraných věznic, jedna odpověď musela být vyřazena pro neúplné vyplnění, do šetření tedy bylo zařazeno 83 správně vyplněných dotazníků. Z tohoto počtu respondentů bylo 61 příslušníků a 22 civilních zaměstnanců. Z celkového počtu respondentů bylo 16 žen a 67 mužů. Převážná část respondentů je u vězeňské služby zaměstnána více jak deset let, celkem se jedná o 31,3 % dotazovaných, druhou nejvíce zastoupenou skupinou jsou zaměstnanci zaměstnaní u vězeňské služby více jak 20 let – 21,7 %, téměř stejný počet respondentů je u vězeňské služby zaměstnán více než 15 let – 20,5 %, do deseti let je u vězeňské služby zaměstnáno 18,1 respondentů a nejmenší zastoupení v šetření mají zaměstnanci s délkou služby do 5 let, jedná se o 8,4 % ze všech došlých odpovědí.

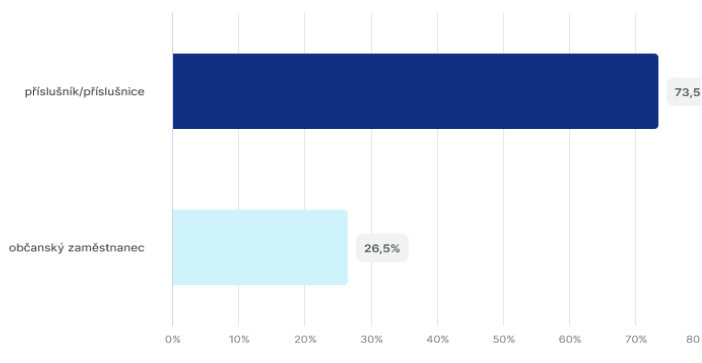
V rámci rozložení jednotlivých pozic je v dotazníkové šetření zastoupeno nejvíce dozorců – 31,3 %, strážných – 27,7 % a středního managementu – 14,5 %.

## 6. Na jakém služebním/pracovním místě jste nyní zařazen/a?



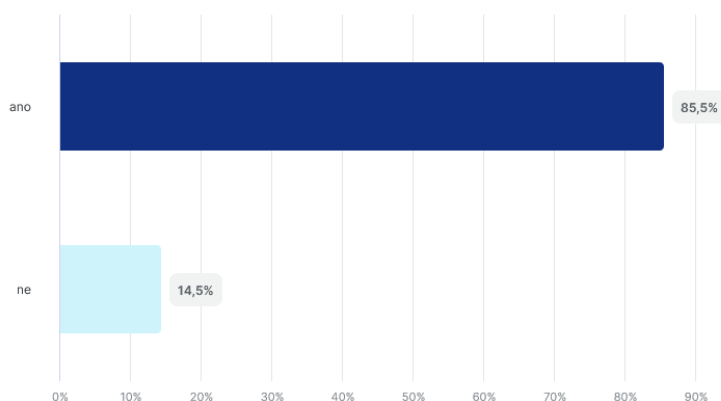
Poměr mezi respondenty z řad civilních zaměstnanců a z řad příslušníků téměř koresponduje s rozložením zaměstnanců ve vězeňské službě, viz kapitola 2.4, kde je již zmíněno procentuální zastoupení příslušníků, které činí téměř 69 % a civilních zaměstnanců, jež činí cca 31 %.

### 2. Ve Vězeňské službě ČR jste zaměstnán/a jako



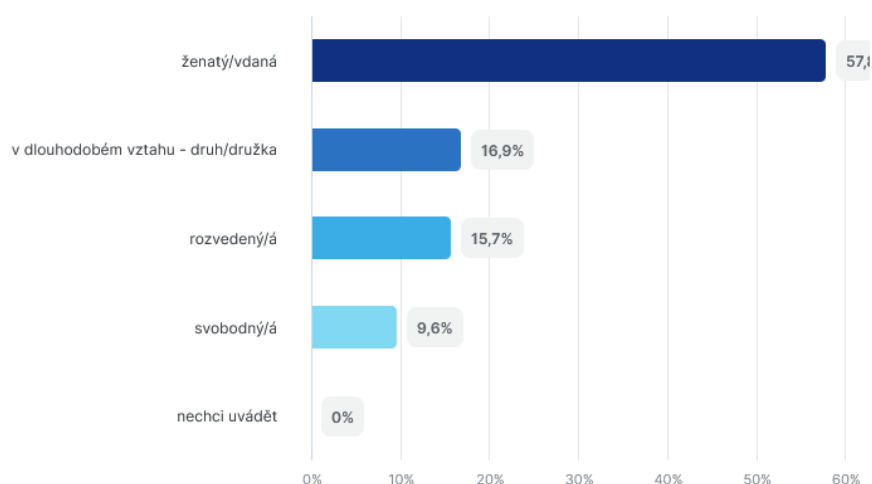
Dotazník byl prioritně směřován k zaměstnancům věznic, kteří jsou v každodenním styku s odsouzenými, jelikož byl mezi zaměstnance distribuován pomocí internetového odkazu, nebylo ze strany zadavatele možné tento atribut zajistit, z tohoto důvodu byl použit dotaz č. 5, z něhož vyplývá, že 14,5 % odpovědí je od zaměstnanců, kteří v každodenním styku s odsouzenými nejsou.

### 5. Jste v každodenním přímém styku s odsouzenými, obviněnými, či chovanci?



Dalším sledovaným atributem u respondentů byl jejich rodinný stav. Z uvedených odpovědí vyplynulo, že zaměstnání u VS ČR nemá nikterak významný vliv na rozvodovost. Z celkového počtu odpovědí je pouze necelých 16 % respondentů rozvedených; 10 % svobodných a zbylých cca 74 % dotazovaných je v dlouhodobém vztahu, z tohoto počtu je přes 57 % dotazovaných v manželském svazku, což vyvrací přetrvávající domněnku o vysoké rozvodovosti zaměstnanců vězeňské služby.

### 3. Váš rodinný stav je



Kromě výše uvedených obecných informací o respondentech je dále dotazník zaměřen zejména na subjektivní zhodnocení rizik vyplývajících z výkonu povolání a osobních zkušeností s jednáním vězňených osob, tedy otázek přímo zaměřených na potvrzení, či vyvrácení domnělých hypotéz.

### **3.5 Výsledky šetření – verifikace či falsifikace stanovených hypotéz**

Na základě doručených odpovědí na klíčové otázky dotazníkového šetření budou v následující kapitole potvrzeny nebo vyvráceny hypotézy o rizicích vyplývajících ze zaměstnání u Vězeňské služby ČR, tak jak tyto rizika vnímají sami zaměstnanci.

#### **3.5.1 Hypotéza první**

- Zaměstnanci věznic jsou v rámci výkonu svých profesí vystaveni tlaku neadekvátního chování vězněných osob (agresivní projevy, manipulace, vydírání aj.)

Za zcela zásadní zjištění lze považovat, že 88 % zaměstnanců, kteří dotazník vyplnili, se setkalo s nátlakovým jednáním ze strany vězněných osob, z toho 20,5 % zaměstnanců se s takovým jednáním setkává téměř denně, viz. otázka č. 8.

Účelem nátlakového jednání vězněných osob je dle uvedených odpovědí nejčastěji získání neoprávněné výhody spočívající v přehlédnutí závadového jednání vězněných osob, následovano požadavkem k vyhovění neoprávněné žádosti vězněné osoby. V pouhých necelých 13 % se jedná o nátlakové jednání spočívající v žádosti o protiprávní jednání zaměstnance, kdy se může jednat zejména o žádost k pronesení nepovolených předmětů do věznice, či požadavek jiného závažného jednání zaměstnance neslučujícího se s řádným výkonem pracovních povinností, viz. otázka č. 9.

K možnému korupčnímu jednání ze strany vězněných osob bylo dotazníkem zjištěno, že k pokusu o uplacení zaměstnance ze strany vězněných osob nikdy nedošlo u 66,8 % respondentů. U pouhých 6,9 % došlo ze strany vězněných osob k zastrašování a u zbylých 26,3 % došlo k nabídce úplatku ve formě finančního obnosu, protislužby, či nabídky cenného předmětu, viz. otázka č. 10.

Další dotaz byl směřován ke zjištění, zda byli dotazovaní zaměstnanci VS ČR někdy vystaveni nějaké nebezpečné situaci v souvislosti s výkonem svého povolání. Z doručených odpovědí vyplývá, že nějaké vězeňské nepokoje při výkonu svého povolání zažilo 31,7 % respondentů, 23,1 % nebylo nikdy vystaveno žádné nebezpečné situaci, 26,9 % respondentům bylo vězněnými osobami vyhrožováno a 11,5 % zaměstnanců uvedlo, že byli fyzicky napadeni vězněnou osobou. V 6,7 %

případů bylo zaměstnancům VS ČR vyhrožováno v civilním životě od propuštěných vězňů, či jejich příbuzných, viz. otázka č. 11.

V souvislosti s touto otázkou bylo zajímavé zjištění, že 74,7 % respondentů uvedlo, že nemá z ničeho žádnou obavu v souvislosti s výkonem svého povolání. Lze se domnívat, že se jedná o profesionální deformaci, kdy se mnoho zaměstnanců věznic obává dát najevo strach či obavy, jelikož by to mohlo být zneužito vězněnými osobami k jejich zastrašování, viz. otázka č. 12.

Dále byl dotazník zaměřen více na subjektivní hodnocení dopadu náročnosti zaměstnání ve VS ČR na individuální osobnost zaměstnance.

Zásadní bylo zjištění, že nejvíce se zaměstnanci cítí pod tlakem ze strany svých nadřízených – 48,9 % z celkového počtu odpovědí a 31,9 % respondentů se pod tlakem necítí vůbec. Ze strany vězňů se dle odpovědí cítí pod tlakem pouze necelých 10 % zaměstnanců, zbylých necelých 10 % si tlak na svou osobu vytváří samo, nebo se cítí pod tlakem ze strany veřejnosti, viz. otázka č. 13.

Dle odpovědí na zadané otázky je zcela bez pochyb zřejmé, že většina zaměstnanců věznic je vystavena tlaku neadekvátního až nátlakového jednání vězněných osob.

Subjektivně však většina respondentů nemá z žádné obavy při výkonu svého povolání. Téměř celá polovina dotazovaných se cítí více pod tlakem ze strany svých nadřízených než ze strany vězněných osob a třetina dotazovaných se subjektivně necítí pod tlakem vůbec.

**Z uvedených dat lze tedy považovat první hypotézu za potvrzenou.**

### **3.5.2 Hypotéza druhá**

- Vězeňské prostředí má negativní vliv na formování osobnosti zaměstnanců VS ČR

Povahové změny související s výkonem svého povolání u VS ČR na své osobě pozoruje nebo na ně byli upozorněni ze strany svých blízkých v 66,3 %, 21,7 % naproti tomu na své osobě žádné změny nepozoruje, ani na takové chování nebyli upozorněni ze strany svých blízkých, viz. otázka č. 15.

V otázce vlivu svého povolání na osobní život uvedlo 43,4 % domněnku, že jejich povolání má na jejich osobní život vliv spíše negativní. Ve 48,2 % respondenti vliv svého povolání na osobní život nepociťují a v 8,4 % pociťují vliv spíše pozitivní, viz. otázka č. 16.

K předchozím otázkám se váže otázka č. 17, zda respondenti někdy alespoň částečně přebírají některé vzorce chování vězňených osob. Na tuto otázku 51,7 % zaměstnanců uvedlo, že nic takového na své osobě nepozorují. Verbální projevy z argotu, či užívání vulgarit od odsouzených částečně přebírá 41,6 % dotazovaných. Zbýlých 6,7 % zaměstnanců je tolerantnější k užívání alkoholu 5,6 %, či jiných návykových látek 1,1 %.

U otázky č. 18 týkající se subjektivního pocitu zaměstnance, když jde do zaměstnání, je znát velký rozpor mezi prvními dvěma odpověďmi, kdy převládá pocit užitečnosti konání pro společnost 41 %, avšak je následován pocitem znechucení či odporu 20,5 %. Dalších 13,3 % prožívá při odchodu do zaměstnání stres a 8,4% radost.

S náročností svého povolání se zaměstnanci věznic vyrovnávají nejčastěji sportovními aktivitami a kulturními akcemi 41 %; následují pobyt v přírodě a posezení s přáteli. 3,6 % dotazovaných své povolání za náročné nepovažuje, viz. otázka č. 19.

Při náročných stresových situacích v zaměstnání jsou většinou zaměstnanců největší oporou kolegové 41 %, další velká skupina respondentů se se všemi náročnými situacemi vyrovnává sama, bez pomoci druhých 20 % a ve zbylých případech je zaměstnancům největší oporou partner, či přátelé mimo VS ČR. Je alarmující, že nikdo jako svou oporu neuvedl nadřízené, nebo psychologickou pomoc ze strany organizační jednotky, viz. otázka č. 20.

Otázka č. 21 se zabývá tím, zda se respondenti setkali s tím, že jiní zaměstnanci věznice řešili svou stresovou pracovní situaci nadměrným užíváním alkoholu či návykových látek. 43 % respondentů uvedlo, že se s nadměrným užíváním alkoholu setkalo v řádu jednotek svých kolegů. S podobným řešením stresových pracovních situací se u svých kolegů neseťkalo 31,4 %. 4,7 % respondentů uvedlo, že se setkali s užíváním návykových látek u svých kolegů.

Z uvedených dat vyplývá, že nadpoloviční většina zaměstnanců přiznává povahové změny vlivem svého povolání. Pokud se však jedná o formu vlivu povolání na osobní život, tak mírná většina uvádí, že vliv povolání na svůj osobní život nepociťuje, ačkoli přes 43 % respondentů uvedlo, že pozorují spíše negativní vliv svého povolání na svůj osobní život. Zároveň pokud jde o přebírání vzorců chování vězňených osob zaměstnanci, tak nadpoloviční většina respondentů uvedla, že na své osobě nic takového nepozoruje. Pokud již jsou některé vzorce chování od odsouzených přebírány, jedná se zejména o vězeňský argot a vulgární verbální projevy, což nelze považovat za patologické. Ani z dalších doplňujících otázek se nepotvrzuje, že vliv na

osobní život zaměstnanců by byl veskrze negativní. Většina zaměstnanců se s náročností svého povolání vyrovnává pozitivním způsobem, zároveň pouze 16 % zaměstnanců je rozvedených, kdy však nelze prokázat přímou souvislost rozvodovosti s výkonem povolání. Co se týče nadměrného užívání alkoholu nebo jiných návykových látek, tak z odpovědí je patrné, že ani zde nejsou čísla nikterak alarmující. Zároveň téměř 50 % respondentů na sobě nepozoruje v posledních 2 letech snížení či zvýšení výkonu své práce. Pouze 2,4 % se domnívá, že jejich práce má sestupnou tendenci, což by mohlo korelovat s mírou vyhoření, která tedy není alarmující.

**Z uvedených dat lze tedy považovat hypotézu za vyvrácenou.**

### **3.5.3 Hypotéza třetí**

- Většina zaměstnanců věznic se setkává s nárůstem nebezpečného, neadekvátního chování ze strany vězněných osob

K potvrzení této hypotézy stačila pouze otázka č. 22, v návaznosti na ostatní otázky v dotazníku, jejímž prostřednictvím bylo zjištěno, že v posledních 2 letech respondenti pozorují nárůst nebezpečného a neadekvátního jednání u vězněných osob. Zejména se jedná o verbální agresi vůči zaměstnancům, dále zneužívání návykových látek vězněnými osobami, verbální napadání mezi vězni, fyzické napadání mezi vězni. K objasnění důvodů nárůstu uvedeného jednání by mohly být použity odpovědi na otázku č. 23, kde měli respondenti označit, co dle svého názoru považují za největší problém v českém vězeňství.

Za největší problém českého vězeňství považuje 44,6 % respondentů slabý režim ve věznicích a přílišné prosazování práv vězněných osob, následuje nedoceněnost zaměstnanců věznic 19,3 % a nedostatek kvalitních zaměstnanců věznic 10,8 %. Zajímavé zjištění je, že užívání návykových látek vězněnými osobami považuje za problém pouze 6 % a užívání mobilních telefonů dokonce pouze 1,2 % respondentů. Spokojenost se svou pozicí ve Vězeňské službě vyjádřila pouze 1/3 dotázaných.

**Z uvedených dat lze tedy považovat poslední hypotézu za potvrzenou.**



## 4 Závěr

Závěrem lze podobně jako na počátku uvést, že pracovat s vězňenými osobami je náročná a odpovědná práce. Podobně jako u dalších povolání na zaměstnance působí řada faktorů, které mohou nepříznivě ovlivnit jeho osobní život a psychickou pohodu. Jedná se zejména o pocit odpovědnosti, přesně a zákonem stanovené povinnosti, náročnost či přísnost nadřízených a vysoké pracovní vytížení.

Vyjma těchto více či méně pro všechna povolání podobných faktorů, je zde ještě několik dalších, které toto povolání a nároky na zaměstnance zvyšují.

Už pouhý fakt a vědomí toho, že je člověk zaměstnán v prostředí, kam jsou umisťováni pachatelé trestných činů, aby od jejich přítomnosti byla ochráněna většinová společnost, je každodenním stresem. Z tohoto faktu vyplývají předpoklady, že vězňené osoby nemají problém s porušováním pravidel a jsou s to se uchýlit k násilnému řešení konfliktních situací, což bylo dotazníkovým šetřením potvrzeno. Z omezení panujícím ve vězeňském prostředí vycházejí další rizikové faktory, které se v konečném důsledku mohou stát rizikem i pro zaměstnance. Jedná se o pronášení a nelegální užívání mobilních telefonů, pronášení a užívání návykových látek, zvýšený výskyt násilného jednání mezi vězňenými osobami a proti zaměstnancům.

Dotazníkovým šetřením byl zjištěn rozpor mezi vnímáním rizik teoreticky a vnímáním rizik zaměstnanci v praxi. Jedná se zejména o užívání návykových látek či mobilních telefonů vězňenými osobami. Tento jev, který je obecně většinovou populací i vedením Vězeňské služby vnímán jako velký a zásadní problém, naprostá většina zaměstnanců za problém nepovažuje. V praxi za největší problém českého vězeňství většina dotazovaných označila přílišné prosazování práv vězňených osob a slabý režim, z čehož lze usuzovat, že většina zaměstnanců se neztotožňuje s liberálním směrem, jakým se české vězeňství ubírá. Jako druhý problém byla označena nedocenenost zaměstnanců, což bylo očekávané, jelikož platové ohodnocení ve vězeňství je vzhledem k náročnosti povolání neadekvátní.

K verifikovaným hypotézám lze uvést, že zaměstnanci jsou si velmi dobře vědomi rizik, které spočívají v nátlakovém jednání ze strany vězňených osob, naprostá většina respondentů se také s nátlakovým jednáním setkává, avšak z dotazníkového šetření zároveň vyplývá, že se s těmito všemi riziky zaměstnanci dobře vyrovnávají a nemají z nich žádnou obavu. Zároveň je zde patrné, že většina respondentů nepodléhá v současné době syndromu vyhoření. Z odpovědí ohledně rodinného stavu

zaměstnanců bylo falsifikováno dlouho zažitě kliše o velké rozvodovosti zaměstnanců věznic.

Další verifikovanou hypotézou bylo potvrzeno, že v posledních 2 letech stoupá agresivita a nátlakové či neadekvátní jednání vězněných osob. V souvislosti s tímto nárůstem zřejmě také většina respondentů označila za největší problém českého vězeňství přílišné prosazování práv vězněných osob a slabý režim.

Jedinou a překvapivou falsifikovanou hypotézou bylo, že zaměstnání ve vězeňském prostředí má negativní vliv na formování osobnosti zaměstnanců. Většina zaměstnanců se se stresovými faktory vyrovnává velice dobře nebo je nepocituje vůbec. A pokud je pocituje, žádným způsobem to na nich nezanechává následky. Jediným rozpoznávaným negativem, které si část zaměstnanců přenáší do osobního života, je přebírání vězeňského argotu a zhrubnutí verbálního projevu. Toto zjištění může být způsobeno obecně dobrým povědomím ve společnosti o psychohygieně a důležitosti odpočinku. Zde bylo zarážející zjištění, že žádný zaměstnanec nevyhledal nikdy odbornou pomoc psychologa ve věznicích. Zajímavým zjištěním je, že se žádný z respondentů neobrátil při řešení náročných stresových situací v zaměstnání na své nadřízené. Z toho je patrná nedůvěra ke svým nadřízeným, případně neochota nadřízených podřízeným pomáhat, obě tato zjištění jsou velmi negativní.

K výsledku dotazníkového šetření je nutné podotknout, že vzhledem k počtu respondentů a z nutnosti zvážení možné úmyslné či neúmyslné chybovosti, jej nelze považovat za absolutorii, avšak vypovídací hodnotu zcela jistě nepostrádá.

K eliminaci rizik ve vězeňství samozřejmě dochází i nyní. Vůči průniku nepovolených předmětů do vězeňských objektů jsou využívány zejména technické prostředky, rentgenová zařízení, detektory kovů, detektory mobilních telefonů, dále pak vyhledávání návykových látek služebními psy a v neposlední řadě také osobní prohlídky vězněných osob. Vězeňská služba spolupracuje s policií a dalšími ozbrojenými složkami a organizacemi na základě různých memorand a snaží se s většími či menšími úspěchy získávat nejnovější poznatky a technologie k odhalování nepovolených či nebezpečných předmětů. Tempo získávání nejnovějších poznatků a technologií je však velice pomalé, zejména z toho důvodu, že vězeňská služba je na okraji zájmu většinové společnosti i politických elit.

K eliminaci rizik spojených s agresivním jednáním vězňů jsou prováděna školení a kurzy, vedená zejména k předcházení eskalace agresivního jednání, avšak účast na těchto kurzech je v současné době pouze na bázi dobrovolnosti, zde by bylo na místě tyto kurzy učinit povinnými. Pokud již k nějaké krizové situaci nebo eskalaci násilného jednání ze strany vězňů dojde, jsou alespoň příslušníci školeni a pravidelně každoročně přezkušováni v sebeobraně a v použití donucovacích prostředků. Zde je možné navrhnout povinné kurzy sebeobrany v intervalu častějším než jednou ročně, smysluplné by to bylo minimálně jednou týdně. A další možné bezpečnostní prvky, které by eliminovaly styk vězňů se zaměstnanci, nebo jej učinili bezpečnější. Snížit počet odsouzených, kteří připadají na jednoho odborného zaměstnance, nižší počet vězňů v celách, zvýšit počet zaměstnanců. Důsledně oddělit odsouzené, kteří na sobě chtějí pracovat od odsouzených, kteří na sobě pracovat nechtějí a jsou již smířeni s dožitím ve vězeňské subkultuře.

Ke zhodnocení lze uvést, že náročnost povolání ve vězeňské službě byla potvrzena, avšak sami zaměstnanci tuto náročnost nijak zvlášť nepociťují nebo ji neprezentují navenek. Je možné, že rizika plynoucí ze svého povolání bagatelizují, neboť pokud tato, zejména bezpečnostní rizika, podstupují denně, tak zevšední. Pro zlepšení situace lze navrhnout apel na větší ostražitost, prohlubování znalostí včetně aktuální problematiky ve vězeňství, sledování nejnovějších trendů páchaní protiprávních skutků u vězňů. Ve směru k psychické pohodě zaměstnanců je zapotřebí zajištění většího povědomí o možných intervencích u psychologů, možná i povinných, minimálně po absolvování krizových situací. Apeluje na vstřícnost a pochopení nadřízených, kteří by měli mít největší zájem na psychické i fyzické pohodě svých podřízených. Hlavní apel by měl být kladen na prevenci, osvětu a komunikaci. Je lépe o rizikových faktorech vědět a předcházet jim, případně se na možnost vzniku rizikových situací připravovat než spoléhat na to, že ke krizové situaci nedojde, nebo rizika bagatelizovat.

## Seznam použité literatury

- NOVOTNÝ, Oto a kol. Trestní právo hmotné. I. obecná část. Praha: Codex, 1997. ISBN 978-80-85963-24-8.
- JELÍNEK, Jiří a kol. *Trestní právo hmotné*. 1. vydání. Praha: Leges, 2009. ISBN 978-80-87212-24-0.
- SLÁDEČEK, Vladimír, Vladimír MIKULE a Jindřiška SYLLOVÁ. *Ústava České republiky Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-869-9.
- KLÍMA, Karel et al. *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2005. ISBN 80-86898-44-X.
- BOUKALOVÁ Hedvika, Ilona Gillernová a kol. Kapitoly z forenzní psychologie. Praha: Univerzita Karlova. 2020. ISBN 978-80-246-4461-5.
- BARTOŠOVÁ, I., SKUTIL, M., a kol. Základy pedagogicko-psychologického výzkumu pro studenty učitelství. 1. vyd. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-778-7.
- NETÍK, Karel, Netíková D., Hájek S., Psychologie v právu: úvod do forenzní psychologie. Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 1997. ISBN 80-7179-177-6.
- ČÍRTKOVÁ, Ludmila. František Červinka. *Forenzní psychologie: psychologie pro soudce, advokáty, státní zástupce, vyšetřovatele, kriminalisty, policisty a pro všechny, kteří se v souvislosti s trestným činem dostanou do kontaktu s policií a soudy*. Praha: Support, 1994.
- KEBZA, V., & Šolcová, I. Syndrom vyhoření. (2. vyd.). Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. ISBN: 80-7071-231-7.
- HARTL, P., & Hartlová, H. *Velký psychologický slovník*. Praha: Portál. 2010. ISBN: 978-80-7367-686-5.
- PRAŠKO, J., Hájek, T., Pašková, B., Preiss, M., Šlepecký, M., & Záleský, R. Stop traumatickým vzpomínkám: jak zvládnout posttraumatickou stresovou poruchu. Praha: Portál. (2003). ISBN: 80-7178-811-2.
- KUCHTA, Josef, Helena VÁLKOVÁ a kol. *Základy kriminologie a trestní politiky*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2005. ISBN: 80-7179-813-4.
- GŘIVNA, T., Scheinost, M., Zoubková, I., Barilík, I. N., Bohuslav, L., Cejp, M., Firstová, J. *Kriminologie* (5. vyd.). Praha: Wolters Kluwer. (2019). ISBN: 978-80-7598-554-5.
- VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178--802-3.

ČERNÍKOVÁ, Vratislava a Vojtěch Sedláček. *Základy penologie pro policisty*. Praha: Vydavatelství PA ČR, 2002. ISBN 80-7251-104-1.

### **Zákonné normy**

Zákon č.1/1993 Sb., Ústava České republiky v posledním znění

Zákon č.2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod v posledním znění

Zákon č.40/2009 Sb., Trestní zákoník v posledním znění

Zákon č. 141/1961 Sb., o trestní řízení soudním v posledním znění

Zákon č.169/1999 Sb., o Výkonu trestu odnětí svobody v posledním znění

Vyhláška č. 345/1999 Sb., řád výkonu trestu odnětí svobody v posledním znění

Zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby v posledním znění

Vyhláška č. 109/1994 Sb., řád výkonu vazby v posledním znění

Zákon č. 129/2008 o výkonu zabezpečovací detence a o změně některých souvisejících zákonů v posledním znění

Zákon č.361/2003 Sb., o Služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v posledním znění

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, v posledním znění

Zákon č.555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní v posledním znění

### **Podzákonné normy**

NGŘ č. 33/2019 o Vězeňské a justiční strážní

NGŘ č. 55/2014 o vyřizování stížností a oznámení ve Vězeňské službě České republiky

NGŘ č 43/2018 o mimořádných událostech ve Vězeňské službě České republiky

NGŘ č.2/2012 o pověření orgánů Vězeňské služby České republiky prováděním úkonů policejního orgánu

Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky, *Východiska a záměry nové koncepce vězeňství v České republice*, Praha: Vězeňská služba České republiky, 30. 6. 2014.

## Internetové zdroje

Vězeňská služba České republiky. dostupné z: <https://www.vscr.cz/>

Vězeňská služba České republiky: informační servis publikace ke stažení Evropská vězeňská pravidla [online]. [25. 2. 2022]. Dostupné z: [http://www.vscr.cz/client\\_data/1/user\\_files/19/file/PDF/Publikace/Evropsk%C3%A1%20v%C4%9Bze%C5%88sk%C3%A1%20pravidla.pdf](http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/PDF/Publikace/Evropsk%C3%A1%20v%C4%9Bze%C5%88sk%C3%A1%20pravidla.pdf)

Generální ředitelství základní informace [B.m.]: Vězeňská služba České republiky. [cit. 13.2.2022]. dostupné z : <https://www.vscr.cz/sekce/zakladni-udaje>

Generální ředitelství, personalistika a kariéra [B.m.]: Vězeňská služba České republiky. [cit. 13.2.2022]. dostupné z: <https://www.vscr.cz/sekce/personalistika-a-kariera>

Za mříže se v Česku vrací až tři čtvrtiny vězňů. Na vině je především nedostatečná péče po propuštění [online]. [B.m.]: iRozhlas.cz, 26.09.2021.[cit. 22.2.2022]. dostupné z : [https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/vezen-vezeni-ucidiva-propusteni-integrace-do-spolecnosti-socialni-sluzby\\_2109261607\\_hyh](https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/vezen-vezeni-ucidiva-propusteni-integrace-do-spolecnosti-socialni-sluzby_2109261607_hyh)

Vězeňský dozorce – extrémní a nedocenené povolání. [online]. [B.m.]: OzbrojeneSlozky.cz, 2016.[cit. 19.2.2022]. dostupné z: <https://www.ozbrojeneslozky.cz/clanek/vezensky-dozorce-extremni-a-nedocenene-povolani>

Encyklopedie Co je co: neuróza [online]. [25. 2. 2022] Dostupné z [http://www.cojeco.cz/index.php?s\\_term=&s\\_lang=2&detail=1&id\\_desc=64706](http://www.cojeco.cz/index.php?s_term=&s_lang=2&detail=1&id_desc=64706)

Pedagogicko-psychologická poradna Česká Lípa: *Slovníček pojmů* [online]. [B.m.]. [cit. 19.2.2022]. dostupné z <http://pppcl.cz/informace-pro-rodice/slovnicek-pojmu/>

Vězeňská služba České republiky. Generální ředitelství. Statistika. Statistické ročenky Vězeňské služby. *Statistická ročenka 2020*. [online]. [25.2.2022] dostupné z: <https://www.vscr.cz/media/organizacni-jednotky/generalni-reditelstvi/odbor-spravni/statistiky/rocenky/statisticka-rocenka-2020.pdf>

Encyklopedie Co je co: *neuróza* [online]. [25. 2. 2022] Dostupné z [http://www.cojeco.cz/index.php?s\\_term=&s\\_lang=2&detail=1&id\\_desc=64706](http://www.cojeco.cz/index.php?s_term=&s_lang=2&detail=1&id_desc=64706)  
Studentské.cz: *Psychologie* [online]. [25. 2. 2016] Dostupné z: <http://psychologie.studentske.cz/2009/12/narocne-zivotni-situace-frustrace-1.html>

BALCAR Karel. Společnost pro logoterapii a existenciální analýzu. *Logoterapie a existenciální analýza Viktora E. Frankla* [online]. 2007 [25. 2. 2016] Dostupné z: <http://www.slea.cz/old/index.php/odborne-texty-mainmenu-2/2006/05>

Společnost pro logoterapii a existenciální analýzu Karel Balcar [online]. [25.2.2016]  
dostupné z: <http://www.slea.cz/old/index.php/odborne-texty-mainmenu-2/2006/05>

## Seznam příloh

**Příloha č. 1** - Kodex profesní etiky zaměstnance a příslušníka Vězeňské služby České republiky.

**Příloha č. 2** – Organizační struktura VS ČR

**Příloha č. 3** – Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro státní zaměstnance

**Příloha č. 4** - Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů

**Příloha č. 5** – Stav využití ubytovacích kapacit ve VS ČR ke dni 31.01.2021<sup>41</sup>

**Příloha č. 6** – Dotazník vlastní konstrukce s výsledným grafickým vyjádřením odpovědí

---

<sup>41</sup> Vězeňská služba České republiky. Generální ředitelství. Statistika. Statistické ročenky Vězeňské služby. *Statistická ročenka 2020*. [online].[25.2.2022] dostupné z: <https://www.vscr.cz/media/organizacni-jednotky/generalni-reditelstvi/odbor-spravni/statistiky/rocenky/statisticka-rocenka-2020.pdf>



**Příloha č. 1** - Kodex profesní etiky zaměstnance a příslušníka Vězeňské služby České republiky.



**KODEX  
PROFESNÍ ETIKY  
ZAMĚSTNANCE A PŘÍSLUŠNÍKA  
VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY**

## *Preambule:*

*Kodex profesní etiky zaměstnance a příslušníka Vězeňské služby České republiky podporuje zákonnost a žádoucí standardy chování příslušníků ve služebním poměru k Vězeňské službě České republiky a zaměstnanců v pracovněprávním poměru k Vězeňské službě České republiky (dále jen „zaměstnanec Vězeňské služby České republiky“, není-li dále stanoveno jinak) v návaznosti na právní předpisy vztahující se k působnosti Vězeňské služby České republiky. Současně slouží jako informace pro veřejnost o způsobu jednání, které může od zaměstnanců Vězeňské služby České republiky požadovat.*

## Článek 1

Zaměstnanec Vězeňské služby České republiky vykonává profesi ve shodě s Ústavou České republiky, Listinou základních práva svobod, se zákony a ostatními právními předpisy, s právem Evropské unie, v souladu s doporučeními Evropských vězeňských pravidel, jakož i s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána, a zároveň činí vše nezbytné, aby jednal v souladu s ustanoveními Kodexu profesní etiky zaměstnance a příslušníka Vězeňské služby (dále jen „Etický kodex“).

## Článek 2

(1) Při plnění úkolů je povinností zaměstnance Vězeňské služby České republiky jednat profesionálně, svědomitě, nestranně a ve vztahu ke všem osobám ctít lidskou důstojnost, zákonnost všech postupů včetně principu rovného zacházení, respektovat a chránit lidská práva.

(2) Zaměstnanec Vězeňské služby České republiky je odpovědný za úroveň profesionálního výkonu své funkce, respektuje v mezích právních předpisů též koncepce, priority a cíle Vězeňské služby České republiky a s tím související vnitřní předpisy a pokyny nadřízených vydané v souladu s tímto Etickým kodexem. Svou práci vykonává na vysoké odborné úrovni, dbá o zvyšování své kvalifikace a odbornosti, při plnění svěřených úkolů postupuje tak, aby Vězeňské službě České republiky nevznikaly zbytečné náklady. Za kvalitu své práce a za rozvíjení svých odborných znalostí je osobně odpovědný a své vzdělání si studiem průběžně prohlubuje.

## Článek 3

(1) Profesní etika zaměstnance Vězeňské služby České republiky je neslučitelná s šířením urážek, pomluv nebo nepodložených obvinění zejména na adresu státního orgánu, územně samosprávného celku jako orgánů veřejné moci, jejich představitelů, jiného zaměstnance, a též protiprávním jednáním na veřejnosti.

(2) Zaměstnanec Vězeňské služby České republiky se chová tak, aby v době výkonu služby a pracovní době nediskreditoval sebe ani nepoškodil důvěryhodnost a vážnost Vězeňské služby České republiky.

(3) Zaměstnanec Vězeňské služby České republiky je při výkonu služby nebo

práce vždy vhodně oblečen a upraven tak, aby nesnižoval dobré jméno Vězeňské služby České republiky.

#### Článek 4

Zaměstnanec Vězeňské služby České republiky je vždy zdvořilý, svým jednáním vykazuje tolerantnost, s vyloučením projevů diskriminace na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. S osobami, se kterými přichází při plnění svých povinností do kontaktu a s vězňnými osobami jedná korektně, dbá na zvyšování svého právního vědomí zejména v oblasti úcty k lidským právům.

#### Článek 5

(1) S výkonem pracovní nebo služební činnosti zaměstnance Vězeňské služby České republiky je neslučitelné jakékoliv korupční jednání.

(2) Zaměstnanec Vězeňské služby České republiky nevyžaduje a nesmí přijmout žádné dary nebo jiná zvýhodnění, které by mohly ovlivnit zákonnost a nestrannost výkonu jeho pracovních nebo služebních povinností a rozhodování. Neposkytuje ani nenabízí nikomu žádnou výhodu spojenou s využitím svého profesního postavení. Jedná tak, aby se při plnění jemu svěřených úkolů nedostal do postavení, ve kterém by byl zavázán nebo se cítil být zavázán oplatit službu či laskavost, která mu byla prokázána.

#### Článek 6

Zaměstnanec Vězeňské služby České republiky je povinen dodržovat zásady ochrany osobních údajů, zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o kterých se dověděl při výkonu své profese nebo v souvislosti s ní a které mají zůstat utajeny před nepovolanými osobami, či které byly za takové výslovně označeny, pokud ustanovení zákona nevyžaduje jinak.

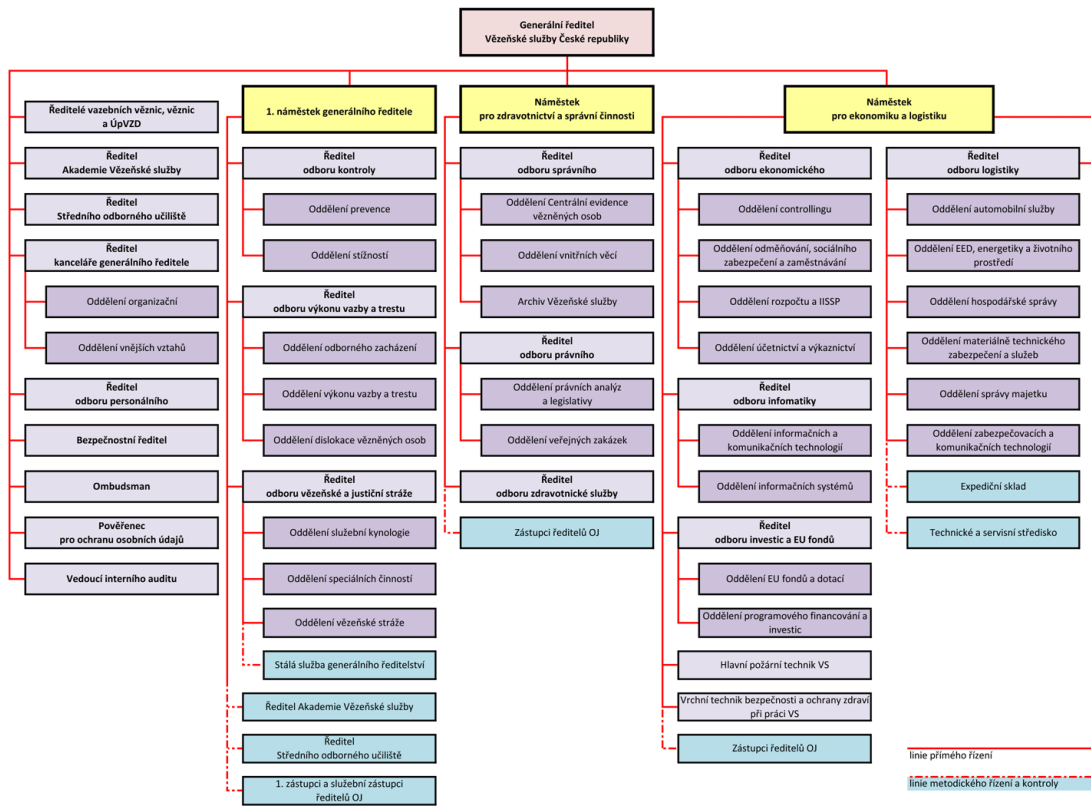
#### Článek 7

Zjistí-li zaměstnanec Vězeňské služby České republiky ztrátu, neodpovědné hospodaření s majetkem, podvodné nebo korupční jednání, anebo se oprávněně domnívá, že se na něm vyžaduje, aby jednal způsobem, který je v rozporu s právními předpisy nebo je neetický, oznámí toto bez zbytečného odkladu.

#### Článek 8

Etický kodex navazuje a rozvíjí povinnosti zaměstnanců Vězeňské služby České republiky vyplývající ze základního pracovněprávního vztahu nebo služebního poměru a jejich nerespektování může být kvalifikováno jako porušení zákoníku práce a pracovního řádu, anebo porušení služební kázně.

## Příloha č. 2 - Organizační struktura VS ČR



**Příloha č. 3 - Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro státní zaměstnance**

I Platový I I stupeň I	I započítatelné I	I Platová třída I														
		I 5 I	I 6 I	I 7 I	I 8 I	I 9 I	I 10 I	I 11 I	I 12 I	I 13 I	I 14 I	I 15 I	I 16 I			
I 1 I	I do 1 roku I	I 14 660 I	I 15 770 I	I 16 980 I	I 18 300 I	I 19 730 I	I 21 260 I	I 22 980 I	I 25 130 I	I 27 980 I	I 31 670 I	I 36 200 I	I 41 740 I	I 46 990 I	I 51 780 I	
I 2 I	I do 2 let I	I 15 200 I	I 16 330 I	I 17 560 I	I 18 950 I	I 20 400 I	I 22 010 I	I 23 780 I	I 26 010 I	I 28 940 I	I 32 780 I	I 37 470 I	I 43 220 I	I 49 190 I	I 55 510 I	
I 3 I	I do 4 let I	I 15 700 I	I 16 890 I	I 18 180 I	I 19 610 I	I 21 130 I	I 22 800 I	I 24 660 I	I 26 970 I	I 30 010 I	I 34 020 I	I 38 880 I	I 44 870 I	I 51 190 I	I 58 040 I	
I 4 I	I do 6 let I	I 16 250 I	I 17 480 I	I 18 810 I	I 20 300 I	I 21 870 I	I 23 610 I	I 25 510 I	I 27 910 I	I 31 090 I	I 35 230 I	I 40 290 I	I 46 490 I	I 53 040 I	I 60 140 I	
I 5 I	I do 9 let I	I 16 800 I	I 18 080 I	I 19 470 I	I 21 010 I	I 22 640 I	I 24 440 I	I 26 410 I	I 28 920 I	I 32 200 I	I 36 490 I	I 41 740 I	I 48 170 I	I 55 040 I	I 62 540 I	
I 6 I	I do 12 let I	I 17 380 I	I 18 690 I	I 20 150 I	I 21 770 I	I 23 430 I	I 25 290 I	I 27 360 I	I 29 950 I	I 33 360 I	I 37 810 I	I 43 250 I	I 49 940 I	I 57 190 I	I 65 040 I	
I 7 I	I do 15 let I	I 17 970 I	I 19 350 I	I 20 840 I	I 22 520 I	I 24 290 I	I 26 200 I	I 28 340 I	I 31 030 I	I 34 580 I	I 39 200 I	I 44 850 I	I 51 780 I	I 59 240 I	I 67 340 I	
I 8 I	I do 19 let I	I 18 600 I	I 20 020 I	I 21 560 I	I 23 310 I	I 25 140 I	I 27 120 I	I 29 340 I	I 32 130 I	I 35 810 I	I 40 620 I	I 46 480 I	I 53 670 I	I 61 420 I	I 70 040 I	
I 9 I	I do 23 let I	I 19 250 I	I 20 720 I	I 22 330 I	I 24 130 I	I 26 020 I	I 28 100 I	I 30 380 I	I 33 270 I	I 37 080 I	I 42 050 I	I 48 150 I	I 55 610 I	I 63 640 I	I 72 540 I	
I 10 I	I do 27 let I	I 19 930 I	I 21 450 I	I 23 090 I	I 25 000 I	I 26 960 I	I 29 090 I	I 31 470 I	I 34 470 I	I 38 420 I	I 43 600 I	I 49 920 I	I 57 640 I	I 66 040 I	I 75 340 I	
I 11 I	I do 32 let I	I 20 640 I	I 22 210 I	I 23 940 I	I 25 910 I	I 27 920 I	I 30 150 I	I 32 610 I	I 35 710 I	I 39 820 I	I 45 180 I	I 51 740 I	I 59 760 I	I 68 440 I	I 78 040 I	
I 12 I	I nad 32 let I	I 21 370 I	I 22 990 I	I 24 780 I	I 26 830 I	I 28 920 I	I 31 240 I	I 33 790 I	I 37 030 I	I 41 290 I	I 46 840 I	I 53 650 I	I 62 000 I	I 71 040 I	I 80 840 I	



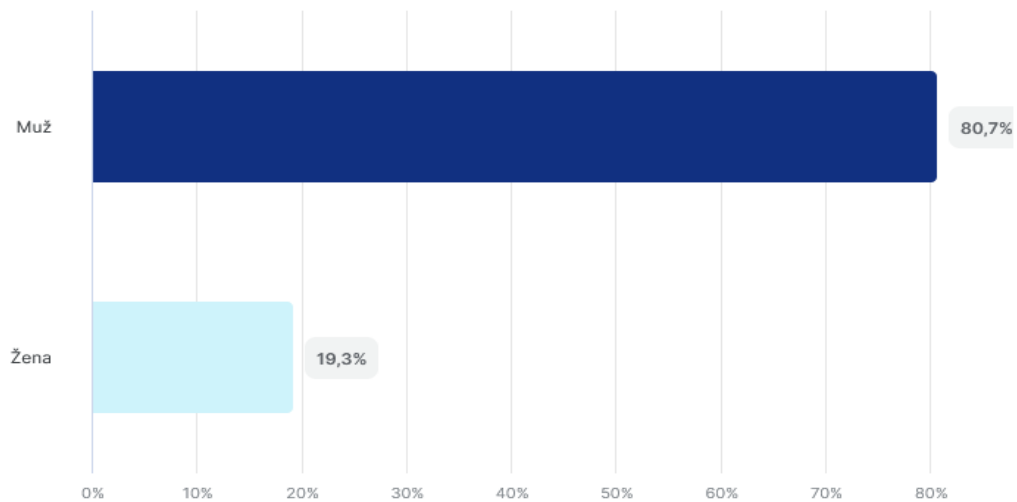
## Příloha č. 5 - Stav využití ubytovacích kapacit ve VS ČR ke dni 31.01.2021

31.1. pro VV	pro VTOS	celkem	obviněných	odsouzených	celkem	pro VV	pro VTOS	celkem
Bělušice	578	<b>578</b>	0	611	<b>611</b>	-	105,71%	<b>105,71%</b>
Brno	170	221	<b>391</b>	167	206	98,24%	93,21%	<b>95,40%</b>
Břeclav	19	295	<b>314</b>	19	260	100,00%	88,14%	<b>88,85%</b>
České Budějovic e	96	146	<b>242</b>	58	129	60,42%	88,36%	<b>77,27%</b>
Heřmanic e	-	681	<b>681</b>	0	783	-	114,98%	<b>114,98%</b>
Horní Slavkov	-	710	<b>710</b>	0	732	-	103,10%	<b>103,10%</b>
Hradec Králové	137	217	<b>354</b>	106	182	77,37%	83,87%	<b>81,36%</b>
Jiřice	-	766	<b>766</b>	0	807	-	105,35%	<b>105,35%</b>
Karviná	-	191	<b>191</b>	0	160	-	83,77%	<b>83,77%</b>
Kuřim	-	498	<b>498</b>	0	557	-	111,85%	<b>111,85%</b>
Kynšperk nad Ohří	-	618	<b>618</b>	0	456	-	73,79%	<b>73,79%</b>
Liberec	87	225	<b>312</b>	71	202	81,61%	89,78%	<b>87,50%</b>
Litoměřic e	166	136	<b>302</b>	153	183	92,17%	134,56%	<b>111,26%</b>
Mírov	-	384	<b>384</b>	0	420	-	109,38%	<b>109,38%</b>
Nové Sedlo	-	583	<b>583</b>	0	564	-	96,74%	<b>96,74%</b>
Odolov	-	295	<b>295</b>	0	261	-	88,47%	<b>88,47%</b>
Olomouc	120	144	<b>264</b>	116	111	96,67%	77,08%	<b>85,98%</b>
Opava	-	270	<b>270</b>	0	239	-	88,52%	<b>88,52%</b>
Oráčov	-	476	<b>476</b>	0	488	-	102,52%	<b>102,52%</b>
Ostrava	228	233	<b>461</b>	237	217	103,95%	93,13%	<b>98,48%</b>
Ostrov nad Ohří	80	1 029	<b>1 109</b>	57	1 004	71,25%	97,57%	<b>95,67%</b>
Pardubice	-	647	<b>647</b>	0	678	-	104,79%	<b>104,79%</b>
Plzeň	143	1 039	<b>1 182</b>	110	1 116	76,92%	107,41%	<b>103,72%</b>
Praha - Pankrác	376	768	<b>1 144</b>	250	712	66,49%	92,71%	<b>84,09%</b>
Praha - Ruzyně	214	532	<b>746</b>	170	463	79,44%	87,03%	<b>84,85%</b>
Příbram	-	868	<b>868</b>	0	897	-	103,34%	<b>103,34%</b>
Rapotice	-	755	<b>755</b>	0	678	-	89,80%	<b>89,80%</b>
Rýnovice	-	431	<b>431</b>	0	471	-	109,28%	<b>109,28%</b>
Stráž pod Ralskem	-	655	<b>655</b>	0	704	-	107,48%	<b>107,48%</b>
Světlá nad Sázavou	2	761	<b>763</b>	0	728	0,00%	95,66%	<b>95,41%</b>
Teplice	65	70	<b>135</b>	66	74	101,54%	105,71%	<b>103,70%</b>
Valdice	-	1 021	<b>1 021</b>	0	1 054	-	103,23%	<b>103,23%</b>
Vinařice	-	854	<b>854</b>	0	853	-	99,88%	<b>99,88%</b>
Všehrady	-	478	<b>478</b>	0	401	-	83,89%	<b>83,89%</b>
Znojmo	10	146	<b>156</b>	6	172	60,00%	117,81%	<b>114,10%</b>
<b>Věznice úhrnem</b>	<b>1 913</b>	<b>17 721</b>	<b>19 634</b>	1 586	17 573	82,91%	99,16%	<b>97,58%</b>
Brno nemocnic e	-	113	<b>113</b>	6	18	-	15,93%	<b>21,24%</b>
Praha- Pankrác nem.	-	97	<b>97</b>	0	29	-	29,90%	<b>29,90%</b>
Brno detenční ústav	-	45	<b>45</b>	-	53	-	117,78%	<b>117,78%</b>
Opava detenční ústav	-	50	<b>50</b>	-	54	-	108,00%	<b>108,00%</b>
<b>Celkem</b>	<b>1 913</b>	<b>18 026</b>	<b>19 939</b>	<b>1 592</b>	<b>17 727</b>	<b>83,22%</b>	<b>98,34%</b>	<b>96,89%</b>

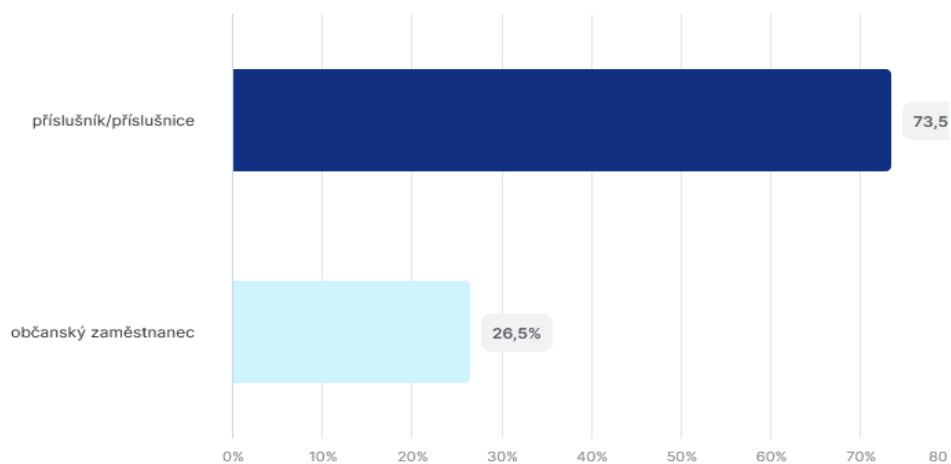
Plus1 chovanec ve Vazební věznici Praha Pankrác nemocnice

## Příloha č. 6 – Dotazník vlastní konstrukce s výsledným grafickým vyjádřením odpovědí

### 1. Pohlaví

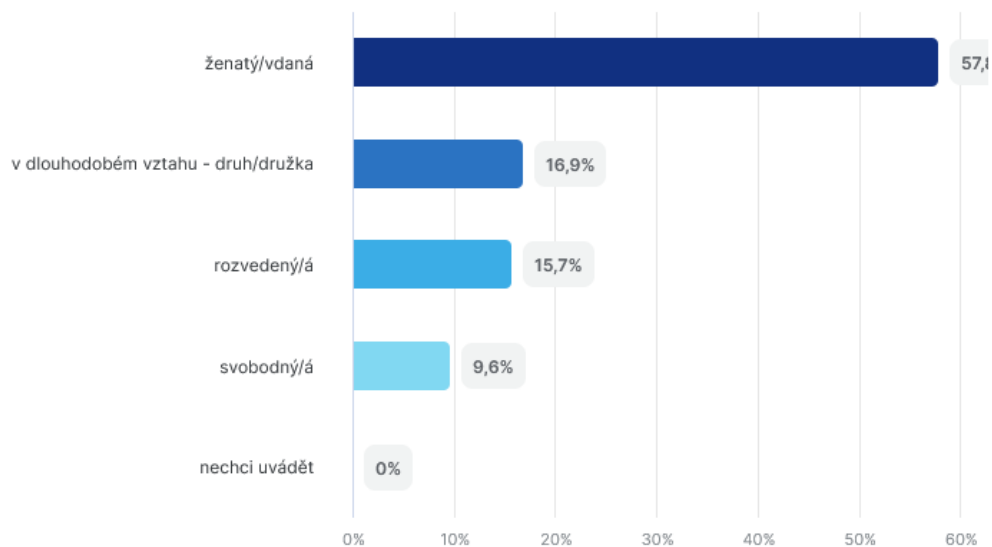


### 2. Ve Vězeňské službě ČR jste zaměstnán/a jako

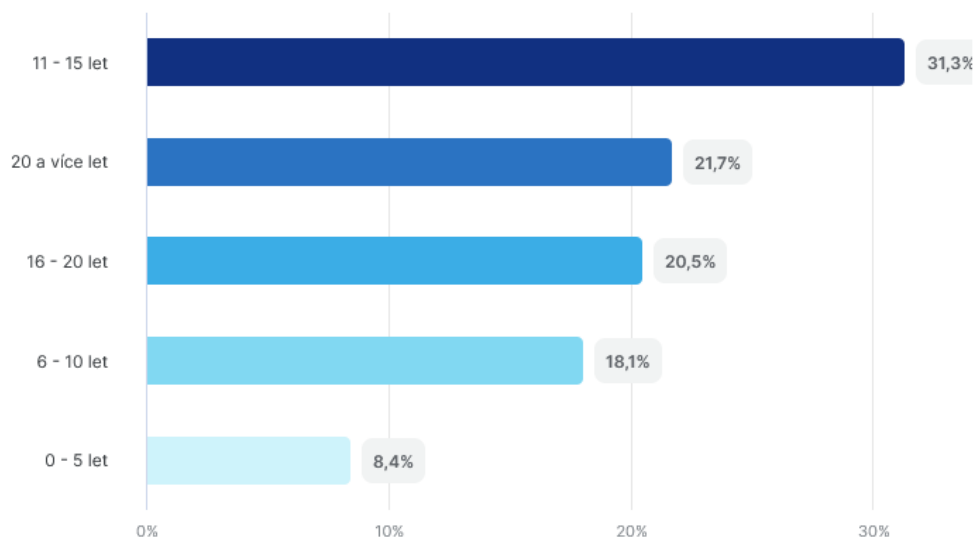




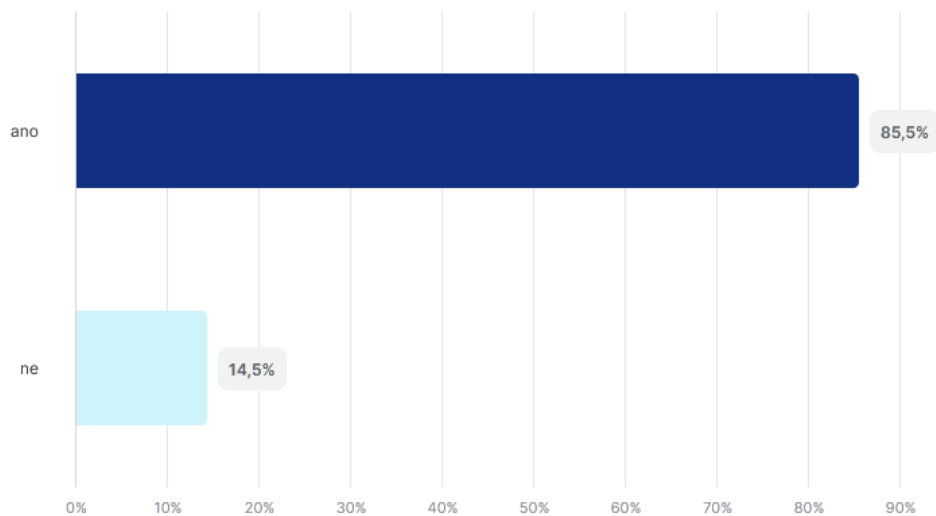
### 3. Váš rodinný stav je



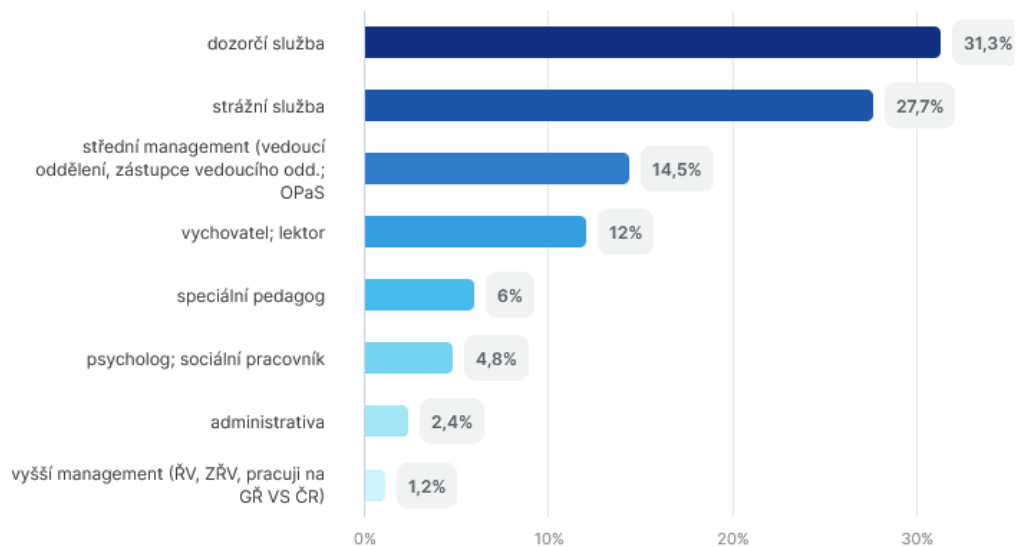
### 4. Jak dlouho pracujete u VS ČR?



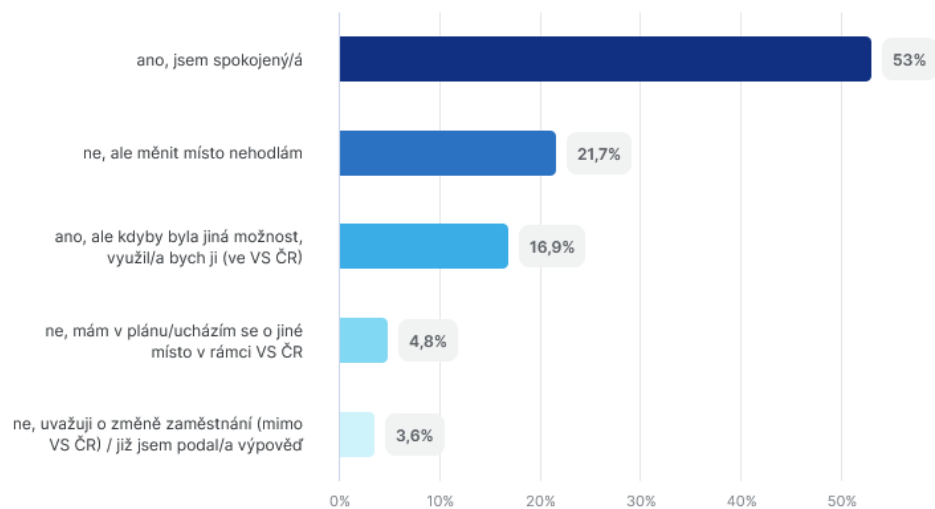
## 5. Jste v každodenním přímém styku s odsouzenými, obviněnými, či chovanci?



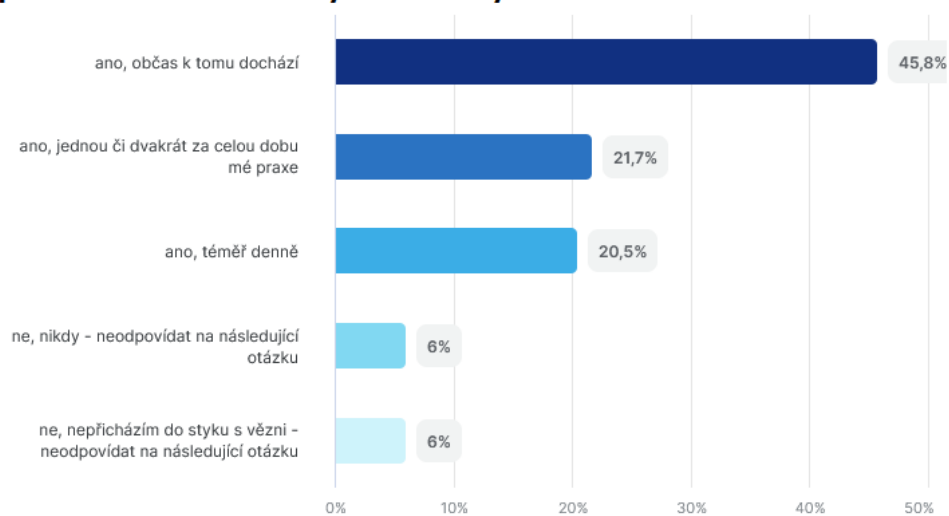
## 6. Na jakém služebním/pracovním místě jste nyní zařazen/a?



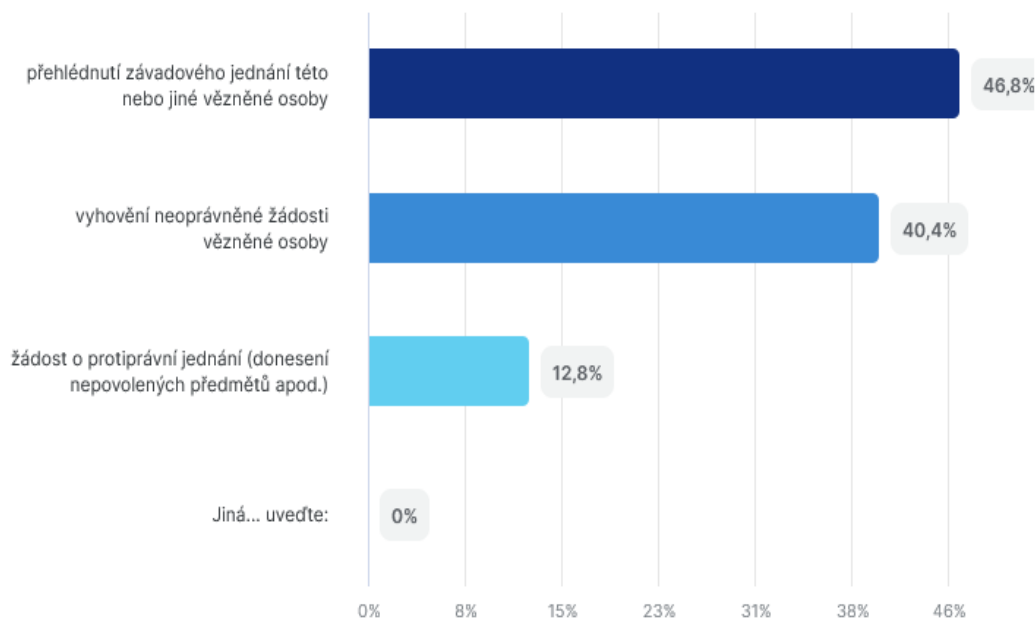
## 7. Vyhovuje Vám Vaše současné služební/pracovní zařazení?



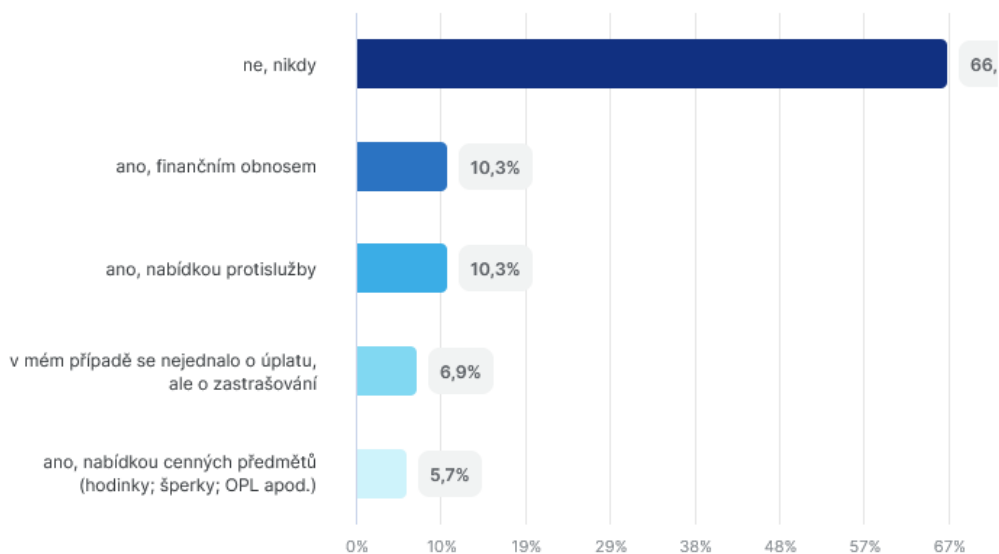
## 8. Setkal/a jste v zaměstnání s nátlakovým jednáním ze strany vězňených osob?



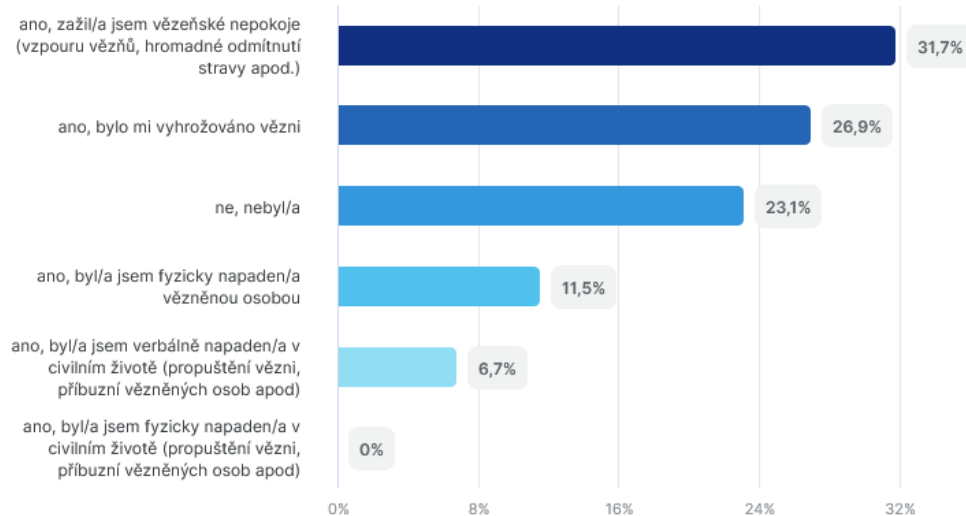
## 9. Jaký by účel nátlakového jednání vězněné osoby?



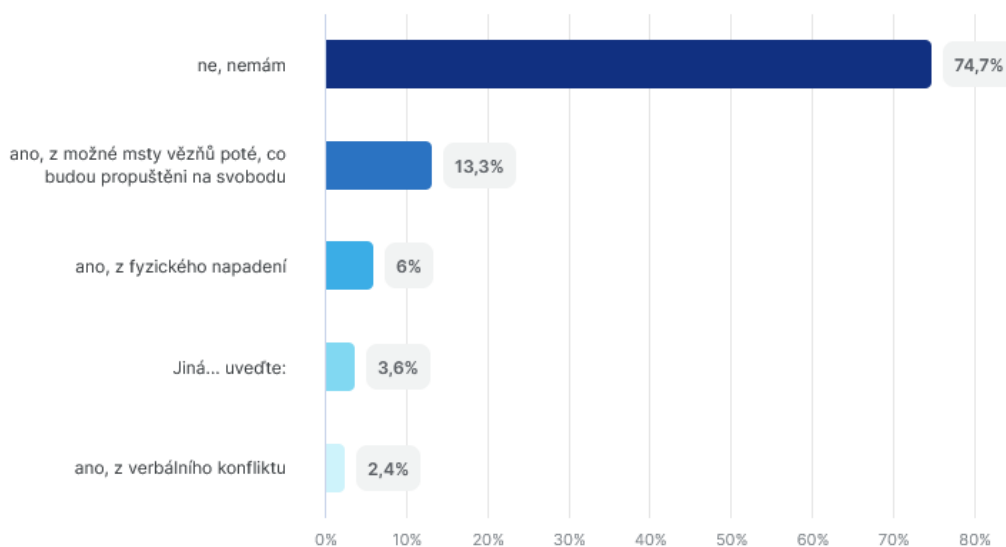
## 10. Pokusila se Vás někdy vězněná osoba uplatit?



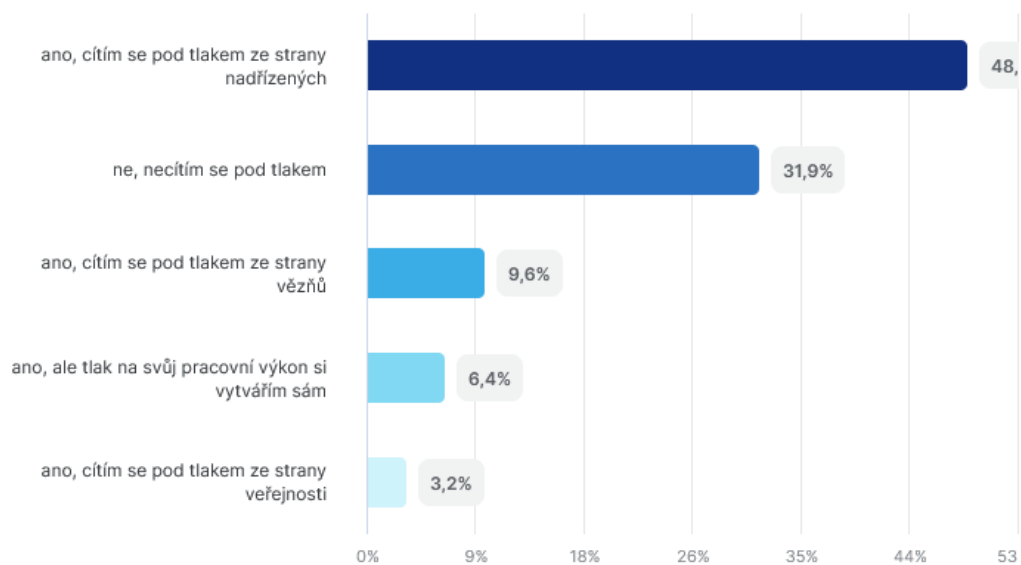
## 11. Byl/a jste někdy vystaven/a nebezpečné situaci v souvislosti se svým povoláním?



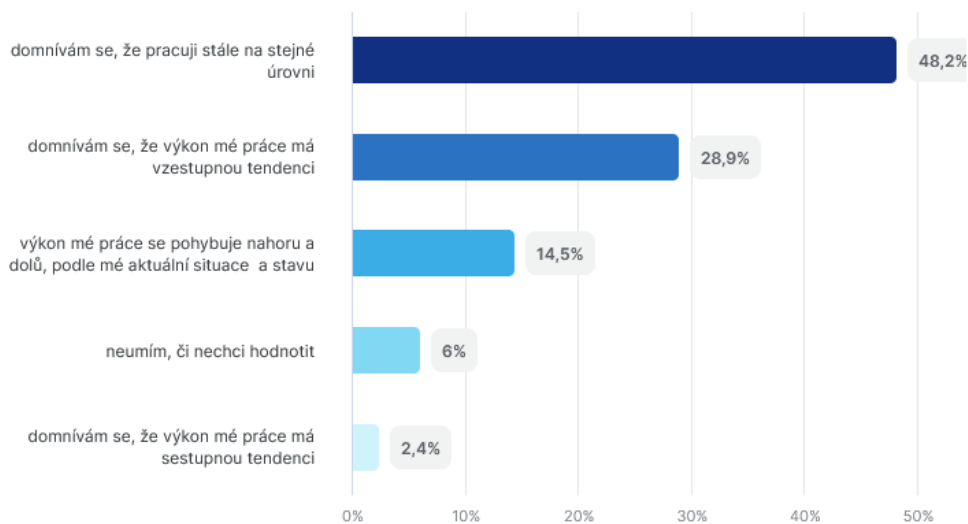
## 12. Máte při výkonu svého povolání z něčeho obavu?



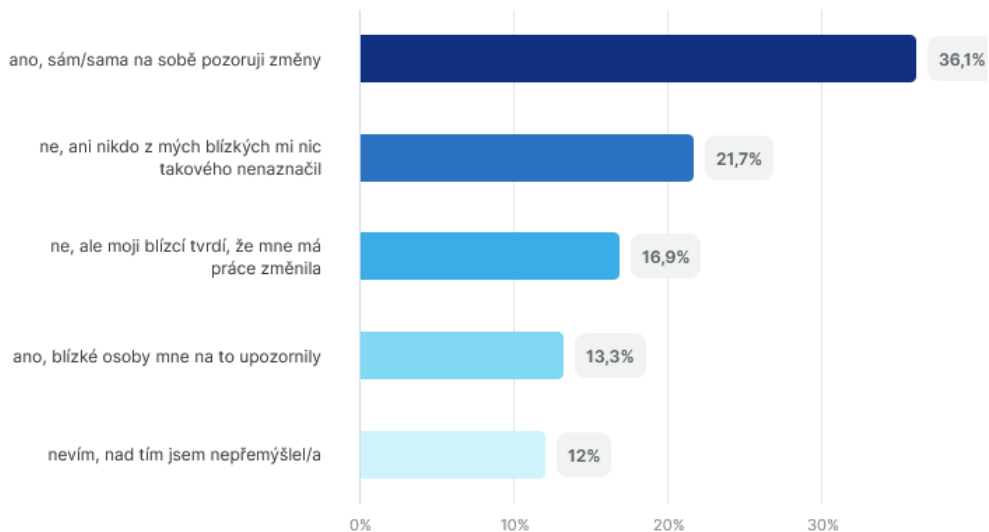
### 13. Cítíte se ve svém povolání pod tlakem?



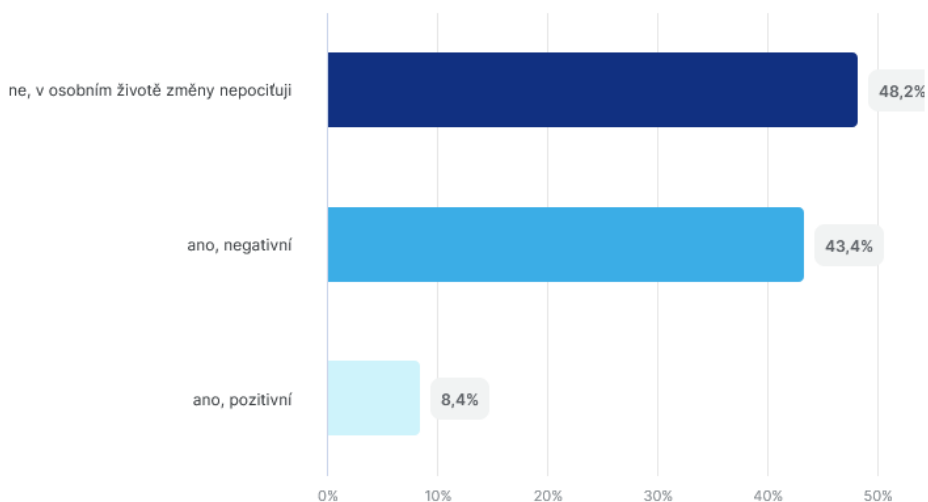
### 14. Pociťujete na sobě v posledních 2 letech snížení nebo zvýšení výkonu své práce?



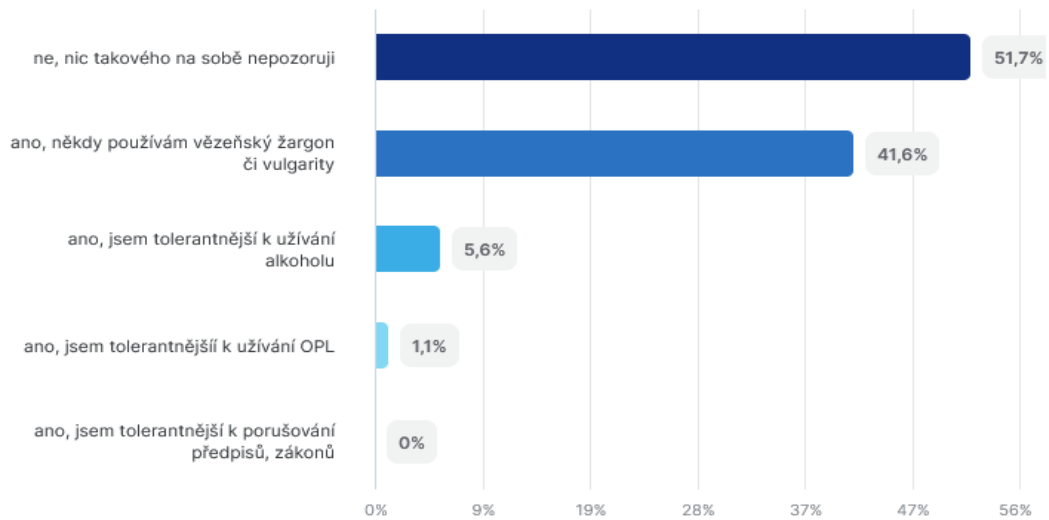
## 15. Domníváte se, že Vás výkon Vašeho povolání povahově změnil?



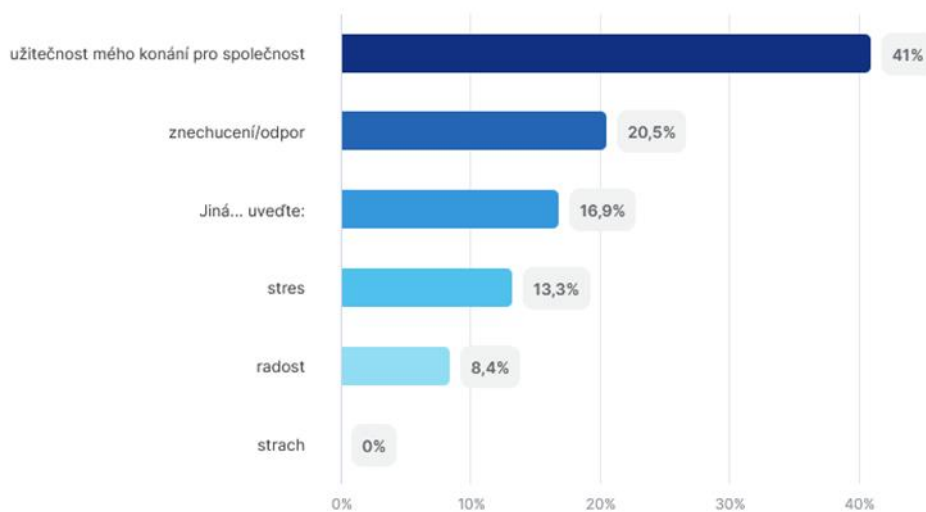
## 16. Domníváte se, že má Vaše povolání vliv na Váš osobní život?



## 17. Stalo se Vám někdy, že alespoň částečně přebíráte některé vzorce chování vězňených osob?

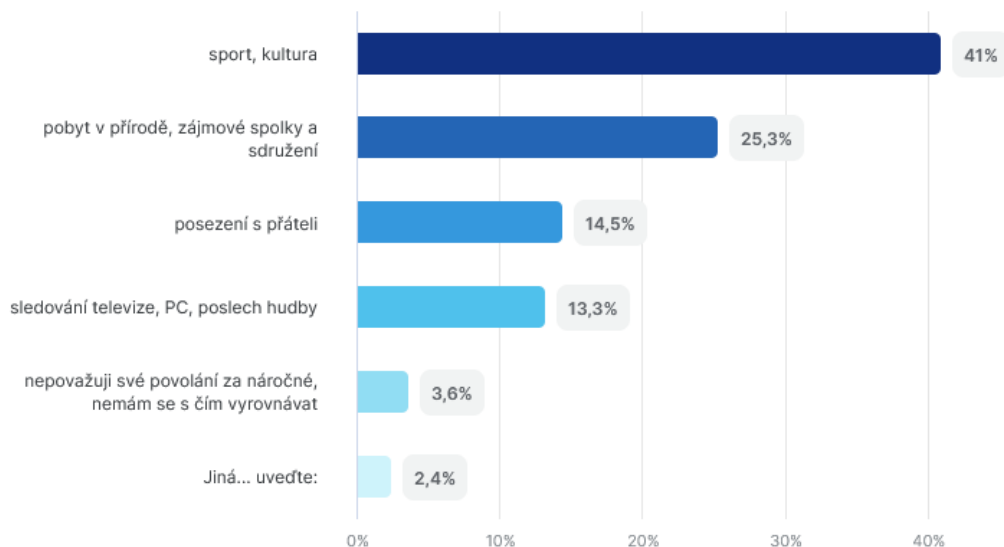


## 18. Jaký máte obvykle pocit, když jdete do zaměstnání?

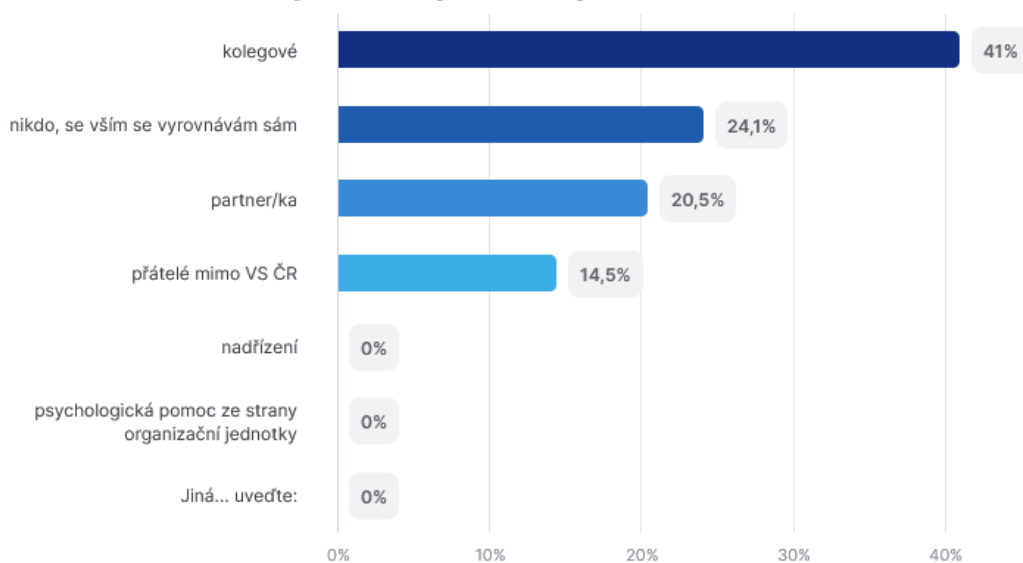




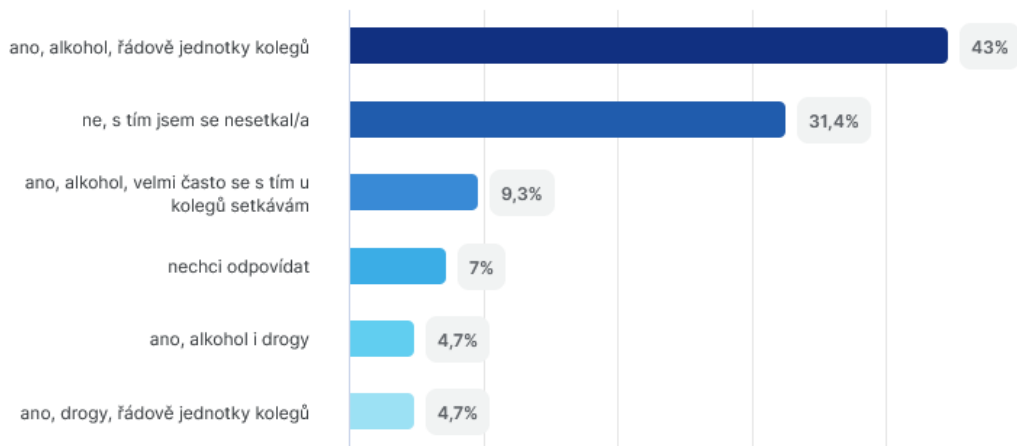
## 19. Jakými z uvedených aktivit se Vy osobně vyrovnáváte s náročností svého povolání?



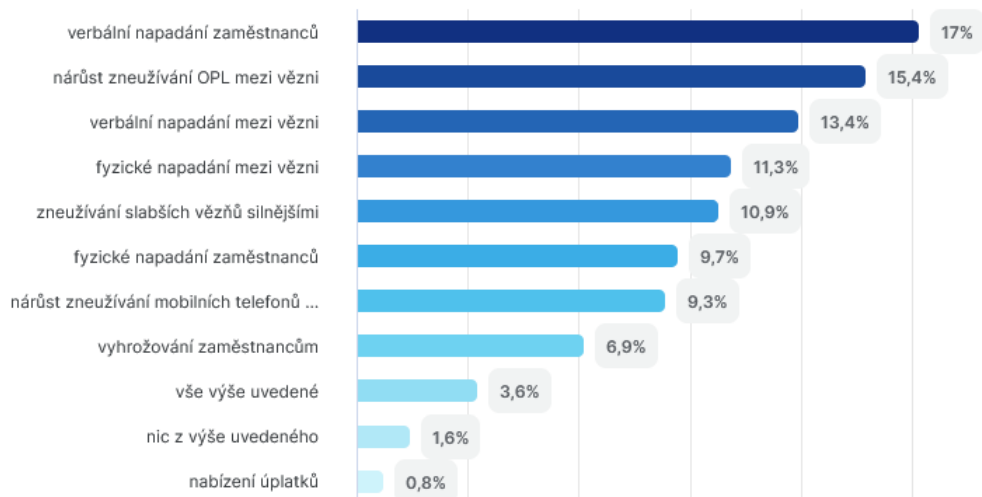
## 20. Kdo je Vám při stresových situacích v zaměstnání největší oporou, pomocníkem?



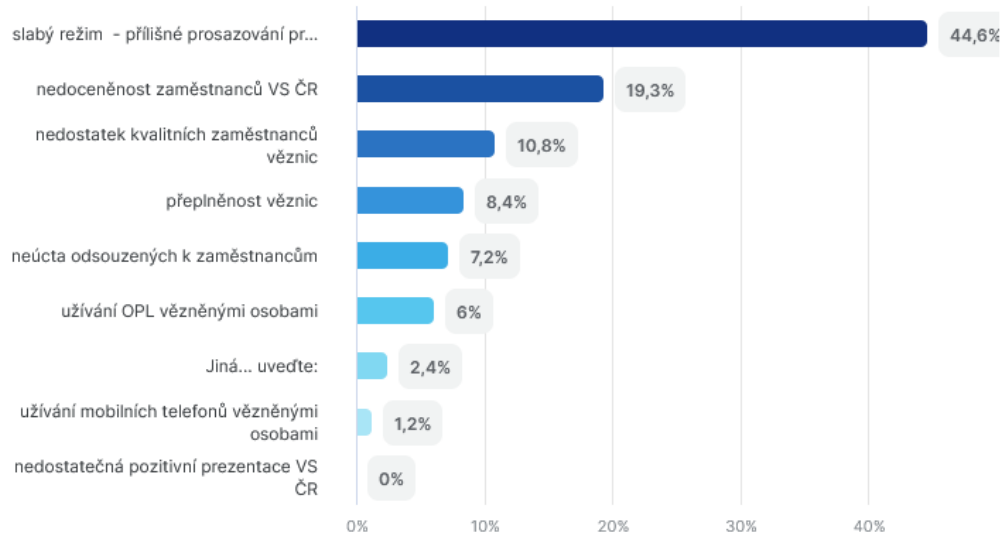
## 21. Setkal/a jste se Vy osobně s tím, že by zaměstnanec VS ČR řešil svoji stresovou pracovní situaci nadměrným užíváním alkoholu, či dokonce OPL?



## 22. Pozorujete v posledních 2 letech nárůst některého z uvedených chování u vězňených osob?



## 23. Co Vy osobně považujete za největší problém českého vězeňství?



## 24. Cítíte se Vy osobně ve svém zaměstnání na své pozici doceněn/a?

